

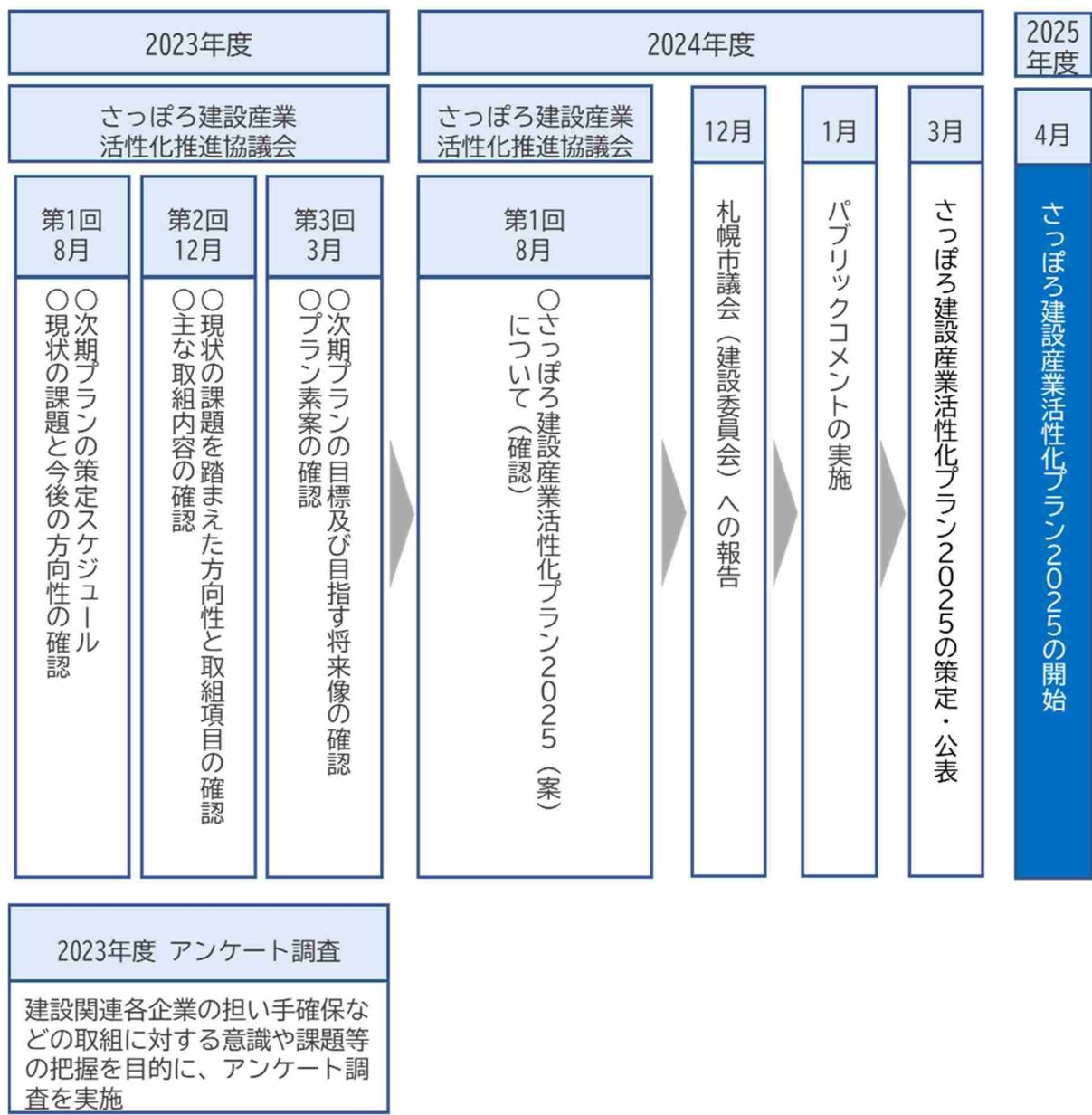
資料編

資料編では、本プランの記載内容の参考となる資料を掲載しています。

1. プラン策定の経緯

1 さっぽろ建設産業活性化プラン 2025 策定の進め方

本プランの策定にあたっては、札幌市の建設産業の現状や課題を踏まえつつ、国や北海道による施策も反映する形で検討を進める必要があったことから、各段階において建設関連団体や学識者等の意見反映を図りながら進めました。



2 さっぽろ建設産業活性化推進協議会

前プラン策定後に設置した「さっぽろ建設産業活性化推進協議会」において、本プランの策定に関する意見交換を行いました。

<表 さっぽろ建設産業活性化推進協議会構成員>

	構成員
有識者	北海道大学公共政策学連携研究部 兼 工学研究院 北方圏環境政策工学部門 教授 高野 伸栄
建設業界 団体 (19 団体)	(一社) 札幌建設業協会 札幌部会
	札幌市土木事業協会
	(一社) 札幌中小建設業協会
	(一社) 北海道舗装事業協会
	札幌舗会
	札幌市除雪事業協会
	札幌塗装工業協同組合
	(一社) 北海道造園緑化建設業協会 札幌支部
	(一社) 札幌電設業協会
	(一社) 札幌空調衛生工事業協会
	札幌市管工事業協同組合
	札幌管和会
	札幌環境維持管理協会
	札幌建具工業協同組合
	(一社) 建設コンサルタント協会北海道支部
	札幌市設計同友会
	札幌市測友会
	(一社) 北海道設備設計事務所協会
	(一社) 北海道建築士事務所協会 札幌支部
札幌市 (12 名)	建設局長
	建設局 土木部長
	建設局 道路工事担当部長
	建設局 維持担当部長
	建設局 雪対策室長
	建設局 みどりの推進部長
	財政局 管財部長
	財政局 工事管理室長
	下水道河川局 管路担当部長
	都市局 建築部長
	都市局 設備担当部長
水道局 給水部長	

<表 さっぽろ建設産業活性化推進協議会の開催概要>

	開催日時	会場	議事
令和5年度 第1回	2023.8.24(木) 9:30～	ホテルモントレ エーデルホフ札幌 12階 ルセルナ	【議題1】令和5年度の取組について (1)市の取組予定 (2)業界の取組予定 【議題2】次期さっぽろ建設産業活性化プランの策定について (1)次期プランの策定スケジュール (2)現状の課題と今後の方向性の確認
第2回	2023.12.22(金) 9:30～	ホテルモントレ エーデルホフ札幌 13階 ベルヴェデーレ	【議題1】札幌市からの情報提供 (1)協議会ホームページについて (2)建設ディレクター制度について 【議題2】次期さっぽろ建設産業活性化プランの策定について (1)現状の課題を踏まえた方向性と取組項目の確認 (2)主な取組内容の確認
第3回	2024.3.27(木) 9:30～	ホテルモントレ エーデルホフ札幌 12階 ルセルナ	【議題1】令和6年度の重点施策と取組予定について (1)重点施策等に関する事務局説明 (2)令和6年度の新たな取組予定の紹介 【議題2】次期さっぽろ建設産業活性化プラン（素案）について (1)次期プランの目標及び目指す将来像の確認 (2)主な取組内容の確認
令和6年度 第1回	2024.9.10(火) 9:30～	ホテルモントレ エーデルホフ札幌 12階 ルセルナ	【議題1】令和6年度の取組について (1)市の取組予定 (2)業界の取組予定 【議題2】さっぽろ建設産業活性化プラン2025（案）について

3 各種アンケート

(1) 令和4年度企業アンケート調査

札幌市内の建設産業の業界団体公共工事及び業務入札登録企業を対象に、働き方改革・担い手確保等への取組状況や各種助成制度の活用状況、入札契約制度や雇用状況等に関するアンケート調査を実施しました。

- ・調査目的:本プランの策定に向けた、建設産業の各企業の担い手確保などの取組に対する意識や課題等の把握
- ・調査対象:以下の建設産業の業界団体に所属する企業
 - 【建設企業】
 - (一社)札幌建設業協会、札幌中小建設業協会、札幌市土木事業協会、札幌市除雪事業協会、(一社)北海道舗装事業協会、札幌会、札幌塗装工業協同組合、(一社)北海道造園緑化建設業協会、(一社)札幌電設業協会、札幌弱電設備業協同組合、(一社)札幌空調衛生工事業協会、札幌市管工事業協同組合、札幌管和会、札幌環境維持管理協会、札幌建具工業協同組合
 - 【建設関連企業】
 - (一社)建設コンサルタント協会北海道支部、札幌市設計同友会、札幌市測友会、(一社)北海道設備設計事務所協会、(一社)北海道建築士事務所協会、(一社)ランドスケープコンサルタンツ協会北海道支部
- ・実施期間:2022年10月14日～2022年11月11日
- ・実施方法:WEBアンケート ※WEBを使えない場合は、FAX等を使用
- ・対象企業数:建設企業 883社、建設関連企業 269社
- ・回収数:建設企業 242社、建設関連企業 61社(回収率 26.3%)

質問項目	
建設企業用	建設関連企業用
1 基本情報	1 基本情報
2 生産性向上の取組について 必要と考える生産性向上の取組/現時点での取組状況/すぐには取り組めない理由/ICT施工経験の有無/経験したICT施工の項目	2 生産性向上の取組について 必要と考える生産性向上の取組/現時点での取組状況/すぐには取り組めない理由/現時点では取り組む予定がない理由
3 担い手確保・育成について 人材募集の状況/人材募集の結果/採用時に求める経歴/新卒者の採用時に求める学歴/経験者情報の取得方法/採用条件/採用時に求める資格や技術等/札幌	3 担い手確保・育成について 人材募集の状況/人材募集の結果/採用時に求める経歴/新卒者の採用時に求める学歴/経験者情報の取得方法/採用条件/採用時に求める資格や技術等/札幌

市やさっぽろ建設産業活性化推進協議会に求める取組／業界全体として PR したい内容／市内企業ならではの PR 内容／人材確保・離職防止に必要な取組／賃金・賞与のアップ／休日の確保(週休 2 日)／時間外労働の短縮／育成制度の充実／同年代や同性職員の確保や会社を超えたつながり／建設キャリアアップシステムの導入	市やさっぽろ建設産業活性化推進協議会に求める取組／業界全体として PR したい内容／市内企業ならではの PR 内容／人材確保・離職防止に必要な取組／賃金・賞与のアップ／休日の確保(週休 2 日)／時間外労働の短縮／育成制度の充実／同年代や同性職員の確保や会社を超えたつながり
4 施工時期の平準化について 札幌市による施工時期の平準化の効果／取組効果の具体内容／平準化につながっていない理由	
5 助成金制度の利用について 札幌市の助成金制度の利用実績／助成金制度の利用拡大に向けた改善点／増額を求めるメニューと金額／対象の拡大を求めるメニューと範囲／新たに求めるメニュー	4 助成金制度の利用について 札幌市の助成金制度の利用実績／助成金制度の利用拡大に向けた改善点／増額を求めるメニューと金額／対象の拡大を求めるメニューと範囲／新たに求めるメニュー

(2) 令和 5 年度企業アンケート調査

札幌市内の建設産業の業界団体公共工事及び業務入札登録企業を対象に、働き方改革・担い手確保等への取組状況や各種助成制度の活用状況、入札契約制度や雇用状況等に関するアンケート調査を実施しました。

<p>・調査目的:本プランの策定に向けた、建設産業の各企業の担い手確保などの取組に対する意識や課題等の把握</p> <p>・調査対象:以下の建設産業の業界団体に所属する企業</p> <p>【建設企業】</p> <p>(一社)札幌建設業協会、札幌中小建設業協会、札幌市土木事業協会、札幌市除雪事業協会、(一社)北海道舗装事業協会、札幌舗会、札幌塗装工業協同組合、(一社)北海道造園緑化建設業協会、(一社)札幌電設業協会、札幌弱電設備業協同組合、(一社)札幌空調衛生工事業協会、札幌市管工事業協同組合、札幌管和会、札幌環境維持管理協会、札幌建具工業協同組合</p> <p>【建設関連企業】</p> <p>(一社)建設コンサルタンツ協会北海道支部、札幌市設計同友会、札幌市測友会、(一社)北海道設備設計事務所協会、(一社)北海道建築士事務所協会、(一社)ランドスケープコンサルタンツ協会北海道支部</p>

- ・実施期間:2023年9月14日～2023年10月6日
- ・実施方法:WEBアンケート ※WEBを使えない場合は、FAX等を使用。
- ・対象企業数:建設企業 883社、建設関連企業 269社
- ・回収数:建設企業 218社、建設関連企業 105社(回収率 28.0%)

質問項目	
建設企業用	建設関連企業用
1 基本情報	1 基本情報
2 建設ディレクターについて 建設ディレクター(制度)の導入状況/建設ディレクター(制度)に対する考え方/建設ディレクター(制度)導入の課題	
3 外国人材について 外国人材の受入状況/外国人材の作業内容/外国人材の受入に関する考え/外国人材の受入に向けた課題	2 外国人材について 外国人材の受入状況/外国人材の受入に関する考え/外国人材の受入に向けた課題
4 急な人材が必要になった場合の対応について 人材が急に必要になった場合の対応	
5 インターンシップの受入について インターンシップの受入状況/インターンシップの受入・拡大に関する課題	3 インターンシップの受入について インターンシップの受入状況/インターンシップの受入・拡大に関する課題
6 提出書類の簡素化について 提出書類の簡素化の検討に向けて必要な内容/縮減する書類の具体的な内容	4 提出書類の簡素化について 提出書類の簡素化の検討に向けて必要な内容/縮減する書類の具体的な内容

(3) 令和5年度第4回市民意識調査

札幌市の各種施策や事業についての周知度や要望を把握し、施策推進の参考とすることを目的に、1回あたり5千人、年間で4回、計2万人の市民を対象に調査を実施しました。令和5年度第4回調査では、「札幌市の仕事の取り組み方に対する評価について」「札幌の「建設産業」について」などをテーマとして設問を構成しました。

- ・調査目的:札幌市の各種施策や事業についての周知度や要望を把握
- ・調査対象:札幌市民
- ・実施期間:2023年12月1日～12月25日
- ・実施方法:調査票(A4判・16ページ)を郵送し、返信用封筒で回収(郵送法)
- ・対象人数:5,000人
- ・回収数:2,401人(回収率 48.0%)

質問項目
テーマ1 札幌市の仕事の取り組み方に対する評価について
テーマ2 札幌の「建設産業」について 知っている建設産業が行っている主な仕事の種類／知っている建設産業の主な職種／建設会社に対してもっているイメージ／建設会社を知る機会／良いと思う建設会社が目指す主な会社像／働く会社を選ぶ場合に特に重要な条件
テーマ3 映像の力を使ったまちづくりについて
テーマ4 札幌市と「MICE」との関わり等について
回答者属性

(4) 令和5年度小学校アンケート調査

札幌市内の小学校に対し、アンケート調査を実施しました。

- ・調査対象:札幌市内各区の市立小学校 全9校
- ・実施期間:令和5年度内に実施
- ・実施方法:(質問票への記入)
- ・回収数:586人

質問項目
・知っている「建設の仕事」
・「建設の仕事」を知るためにやってみたいこと

(5) 令和5年度中学校アンケート調査

札幌市立光陽中学校と同明園中学校にて建設業職業体験会を開催した際に、体験会の事前事後に調査を実施しました。

- ・調査対象:札幌市立光陽中学校(2年生)、同明園中学校(2年生)
- ・実施期間:2023年11月2日(光陽中学校)、同11月8日(明園中学校)
- ・実施方法:(質問票への記入)
- ・回収数:195人(光陽中学校98人、明園中学校97人)

質問項目
[事前]建設業について、参加する前に知っておきたいこと
[事前]建設業に抱いているイメージ
[事前]将来なりたい仕事について、大事なこと
[事前]将来の進路(なりたい職業)は決まっているか
[事後]今回体験した仕事の内容を知っていたか

[事後]「出張お仕事体験会」は役立ったか
[事後]参加する前に知りたかったことは知ることができたか
[事後]建設業に対する理解は高まったか
[事後]建設業に対する印象は変わったか
[事後]説明や体験から感じたこと
[事後]建設業への週力について
[事後]今回のような体験会に参加してみたいか

(6) 令和5年度高等学校アンケート調査

「R5 地元のシゴトワク！WORK！」及び「現場見学会」を開催した際にアンケート調査を実施しました。

・調査対象:地元のシゴトワク！WORK！ 現場見学会:札幌工業高校土木科1年生
・実施期間:2023年9月12日・13日
・実施方法:(質問票への記入)
・回収数:216人

質問項目	
地元のシゴトワク！WORK！	現場見学会
・卒業後の進路について	・工業高校を選んだ理由
・「建設の仕事」について	・卒業後の進路
・建設の仕事と聞いて「イメージする仕事」	・建設業について
・機会があったら「参加したいイベント」	・会社から欲しい情報
	・会社情報を得る手段
	・参加した感想

(7) 令和5年度大学生アンケート調査

北海学園大学と北海道科学大学にて現場見学会を開催した際に、アンケート調査を実施しました。

・調査対象:北海学園大学(2年生)、北海道科学大学(2年生)
・実施期間:2023年9月15日(北海学園大学)、同9月28日(北海道科学大学)
・実施方法:(質問票への記入)
・回収数:60人(北海学園大学19人、北海道科学大学41人)

質問項目
・卒業後の進路は
・勤務地は
・その理由は
・企業を選ぶ条件は
・就職情報の収集先（上位2）
・就職情報収集先（上記以外）
・参加した感想
・その他意見

(8) 令和5年度建設企業女性職員との意見交換

一般社団法人北海道建設業協会の会員企業や高等専門学校等に従事する女性技術者で構成された「建設どさん娘の会」に所属する女性技術者・技能者との意見交換を行いました。

- | |
|-------------------|
| ・調査対象:建設どさん娘の会 2名 |
| ・実施期間:2023年10月10日 |
| ・実施方法:意見交換 |

4 パブリックコメント

本プランの作成にあたり、パブリックコメントを実施しました。

- ・意見募集期間:2025年1月10日(金)から2025年2月14日(金)まで
- ・資料配布場所:札幌市建設局土木部業務課
市役所本庁舎2階市政刊行物コーナー
各区役所市民部総務企画課広聴係
各区土木センター(各区土木部維持管理課)
- ・周知方法:ホームページ
報道機関(新聞社)
業界団体を通じた企業への連絡

(提出意見)

提出者数:4件

意見件数:13件

(意見募集の結果)

意見の概要と意見に対する札幌市の考え方は、下記のホームページで公開しています。

<ホームページのアドレス>

<https://www.city.sapporo.jp/kensetsu/stn/kensetsusangyou/kasseikapan.html>

2. 関係法令

- 1 国土交通省「第三次・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）」
- 2 国土交通省「建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」
- 3 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」
- 4 出入国在留管理庁等「育成就労制度（入管法、育成就労法）」
- 5 北海道開発局「令和6年度 北海道開発局建設業等の働き方改革実施方針」
- 6 北海道「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」

1 国土交通省「第三次・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）」

第三次・担い手3法（令和6年改正）の全体像

インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、**担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化**を目的に、**担い手3法を改正**

		議員立法 公共工物品質確保法等の改正	政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正
担い手確保	処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金支払いの実態の把握、必要な施策 ● 能力に応じた処遇 ● 多様な人材の雇用管理の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 標準労務費の確保と行き渡り ● 建設業者による処遇確保
	価格転嫁 (労務費へのしわ寄せ防止)	<ul style="list-style-type: none"> ● スライド条項の適切な活用（変更契約） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資材高騰分等の転嫁円滑化 <ul style="list-style-type: none"> - 契約書記載事項 - 受注者の申出、誠実協議
	働き方改革 ・環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日確保の促進 ● 学校との連携・広報 ● 災害等の特別な事情を踏まえた予定価格 ● 測量資格の柔軟化【測量法改正】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工期ダンプ防止の強化 ● 工期変更の円滑化
生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ● ICT活用（データ活用・データ引継ぎ） ● 新技術の予定価格への反映・活用 ● 技術開発の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● ICT指針、現場管理の効率化 ● 現場技術者の配置合理化 	
地域における対応力強化	地域建設業等の維持	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な入札条件等による発注 ● 災害対応力の強化（JV方式・労災保険加入） 	(参考) ◇公共工物品質確保法等の改正 ・公共工事を対象に、よりよい取組を促進（トップアップ） ・誘導的手法（理念、責務規定） ◇建設業法・公共工事入札適正化法の改正 ・民間工事を含め最低ルールの底上げ（ボトムアップ） ・規制的手法など
	公共発注体制強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 発注担当職員の育成 ● 広域的な維持管理 ● 国からの助言・勧告【入契法改正】 	

公共工物品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律

概要

令和6年6月19日公布・施行
(原案が決定した7年4月施行予定を転記。)

背景・必要性

※公共工物品質確保の促進に関する法律（H17法18）、公共工事の入札及び契約の適正化に関する法律（H12法127）及び測量法（S24法188）の改正

インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けるため、以下の喫緊の課題の解消に取り組む必要

担い手確保 働き方改革・処遇改善の推進、適切な価格転嫁	地域建設業等の維持 適切な入札条件での発注、災害対応力の強化	生産性向上 新技術の活用促進、技術開発推進
公共工事等の発注体制の強化		

これらの課題に対し、**公共工事から取組を加速化・牽引**することで、**将来にわたる公共工物品質確保・持続可能な建設業等を実現**

改正の概要

1. 担い手の確保のための働き方改革・処遇改善

休日の確保の推進（基本理念・国・地方公共団体・受注者）

- ・国が実態を把握・公表し、施策の策定・実施
- ・自治体内の関係部局が連携した平準化の促進

処遇改善の推進（国・発注者・受注者）

- ・労務費・賃金の支払実態を国が把握・公表し、施策を策定・実施
- ・能力に応じた適切な処遇の確保
- ・適切な価格転嫁対策※による労務費へのしわ寄せ防止
※ スライド条項の設定、運用基準の策定、適切な代金変更

担い手確保のための環境整備（国・地方公共団体・受注者）

- ・担い手の中長期的な育成・確保に必要な措置※の実施
※ 訓練法人支援、学校と業界の連携、外国人など多様な人材確保
- ・品質確保や担い手の活動につき国民の関心を深める広報活動
- ・担い手確保に留意した調査等に係る資格等の評価・運用の検討

4. 公共工事の発注体制の強化

発注者への支援充実（国・地方公共団体）

- ・発注職員の育成支援、発注事務の実態把握・助言
- ・維持管理を広域的に行うための連携体制構築

入札契約の適正化に係る実効確保（国）

- ・国が定める入札契約適正化指針の記載事項に「発注体制の整備」を追加
- ・指針に即した措置の実施を発注者に助言・勧告

測量業の担い手確保

・測量士等の確保（養成施設や資格に係る要件の柔軟化、資格の在り方の検討規定）

・測量業の登録に係る暴力団排除規定等

2. 地域建設業等の維持に向けた環境整備

適切な入札条件等での発注の推進（発注者）

- ・地域の実情を踏まえた適切な条件・発注規模等による発注等

災害対応力の強化（受注者・発注者）

- ・災害対応経験者による被害把握
- ・技術力ある業者と地域の業者が連携した迅速復旧、技術移転等
- ・災害工事での労災保険契約の締結促進、予定価格への反映

3. 新技術の活用等による生産性向上

新技術の活用・脱炭素化の促進（基本理念・発注者）

- ・調査等や発注から維持管理までのICT活用（データの活用、データ引継ぎ等）
- ・脱炭素化の促進・新技術活用の適切な評価、予定価格への反映

技術開発の推進（国）

- ・技術開発の継続的な推進、民間事業者間の連携促進

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)

国土交通省

令和6年6月14日公布（令和6年法律第49号）

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
- (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%)
- ※賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金調査基本統計調査」(令和4年) 出典：厚生労働省「毎月労働統計調査」(令和4年) 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。

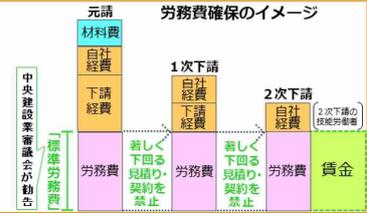
処遇改善	賃金の引上げ
労務費へのしわ寄せ防止	資材高騰分の転嫁
働き方改革	労働時間の適正化
生産性向上	現場管理の効率化

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
- 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)



2 国土交通省「建設産業政策 2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」

建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～

【背景】

- 建設産業は今後も、インフラや住宅等の整備や今後の老朽化への対応、さらには災害時の応急復旧など国民生活の安全・安心を支えるとともに、都市再生や地域活性化に資する施設整備など経済成長に貢献する役割を継続的に担っていく必要。
- 一方、全産業的に生産年齢人口の減少が進む中、「雇用の受け皿」として建設産業が個々の企業の取組だけで担い手を十分に確保できていた時代は既に終焉。
- 建設産業が今後も産業として成り立って行く上で源泉となる「現場力」を維持するとともに、「超スマート社会」の実現など国内外の“未来づくり”の一翼を担うことで若者に夢や希望を与えることができる産業であり続けるためには、個々の企業の一層の取組に加え、個々の企業を超えた施策が必要。

【政策目的】

- 個々の企業の一層の取組に加え、業界全体や発注者・設計者など様々な主体との連携による働き方改革や生産性向上等の取組を強力に推進し、国民の安全・安心や経済成長に持続的に貢献。
- 良質な建設サービスを高い水準で確保し、個々の発注者や消費者の利益を実現し、信頼を確保。

10年後を見据えて、建設産業に関わる各種の「制度インフラ」を再構築



主な施策の概要

	個々の企業に係る施策	企業間や業界全体に係る施策	発注者・設計者や地域など様々な主体との連携に係る施策
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 許可に際しての労働者福祉の観点の強化 <ul style="list-style-type: none"> 労働者福祉の改善を許可要件とする 一定を認め、許可に際しての取組の実施 建設工事の適切な工期の見積りを行う義務の明確化 <ul style="list-style-type: none"> 「技能」や「技能労働者」の位置づけの明確化 <ul style="list-style-type: none"> 建設業高技能の認定を技能労働者を有する義務 技能者が注文者からの求めに応じて一定の技能を有する技能労働者を配置する義務 専門工事の主任技術者要件として登録技能者を位置づけ等 	<ul style="list-style-type: none"> 専門工事企業に関する企業情報の提供 <ul style="list-style-type: none"> 技能労働者評価：重点を置くなど、専門「事業」の特性を踏まえた評価制度の構築 技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現（建設キャリアアップシステムの活用） 建設企業間における人材の効率的な活用と労働の平準化に向けた取組の推進 一人親方への対応 <ul style="list-style-type: none"> 労働者としての権利の保障、安全衛生に関する知識習得支援、労務相談制度の導入 適切な社会保障への加入促進を促した雇用の明確化 女性の働きやすい職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> 建設業労働者に対する就業環境の改善・改善 民間工事における就業環境の改善を促進 建設業人材の育成や建設キャリアアップシステムとの連携を促進 	<ul style="list-style-type: none"> 発注者双方の責務の明確化 <ul style="list-style-type: none"> 一本筋に頼り、工期による契約締結を禁止 本意のない契約締結等を行った注文者への実効性のある罰則 一工場の稼働率をあらかじめ定める場合、その内容を発注者側の記載事項に追加 適切な工期設定等のためのガイドラインの策定 働き方改革について社会全体の理解を得る機会の醸成 <ul style="list-style-type: none"> 先進的なモデル地域を選定し、地域レベルでの働き方改革の検討を促進 教育機関、研修機関の体制確保の推進 施工時期の平準化の取組の拡大 働き方に関する評価の拡充 <ul style="list-style-type: none"> 働き方に関する国等の認定制度の取得を評価 社会保険未加入に関する罰則の強化を強化
生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> 営業所主任技術者要件の見直し 技術者配置要件の要件 技能労働者の多能工化の普及 中小建設企業による生産性向上に向けた取組（設備投資等）への支援 	<ul style="list-style-type: none"> 現場で「施工チーム」を形成している下請企業間の契約形態の再構築 ICTを活用した建設関連ビジネスの展開 <ul style="list-style-type: none"> 複数企業間でのビジネスマッチング（技術連携等）を図るための仕組み（プラットフォーム）づくり 建設工事における電子商取引の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 受発注者双方の責務や役割の明確化 <ul style="list-style-type: none"> 契約の対価となる業務の明確化、指示や打合せのもと関係者の取組の明確化 着払い設計図書等の提示・変更、施工条件の明示 設計段階から建設生産プロセス全体の生産性向上に資する取組を推進 設計と施工の初期段階からの連携を図るためのフロントローディング（E-CI方式の活用等）の推進 全ての建設生産プロセスでICT等を活用するため、3次元データ等のプラットフォームを整備 許可申請書類、経営事項審査申請書類等の簡素化・電子申請化 海外展開 <ul style="list-style-type: none"> 国民待遇によるアジアでの受注拡大やアフリカ等の新興市場への進出、PPP等諸自工手以外のビジネスモデルへの参入支援 プラットフォーム（協働型）の立ち上げによる事業・中小建設企業の海外進出支援等
良質な建設サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 小規模建設工事に適用される規程の充実 <ul style="list-style-type: none"> 無許業者者に適用される規程を私法 一定の標準工務について最低限度又は準拠制度を創設 「技能」や「技能労働者」の位置づけの明確化（再掲） <ul style="list-style-type: none"> 建設企業が雇用する技能労働者を有する義務 技能者が注文者からの求めに応じて一定の技能を有する技能労働者を配置する義務 専門工事の主任技術者要件として登録技能者を位置づけ等 	<ul style="list-style-type: none"> 民間工事の発注者に向けた企業情報の提供 <ul style="list-style-type: none"> 電子申請化と併せて、工事経歴、財務適格等をインターネット上で公開、民間工事の発注者に対する企業評価制度の構築 専門工事企業に関する企業情報の提供（再掲） <ul style="list-style-type: none"> 専門工事の発注者による発注者の選定 適正な施工の徹底のための体制づくり <ul style="list-style-type: none"> 技能者層の建設現場への参加 悪質な不正行為に対する、経営者と技術者の責任分担を踏まえたペナルティの策定 	<ul style="list-style-type: none"> 個人発注者等の保護 <ul style="list-style-type: none"> 受注者からの情報提供や契約内容の説明 地方公共団体や個人発注者等における発注体制の再構築 <ul style="list-style-type: none"> CMI方式について、発注者が利用しやすい仕組みを創出 発注者側の民間委託に関するガイドラインの策定（委託可能な範囲や民間の適切な責任分担のあり方等） 法令違反への対応の厳格化 <ul style="list-style-type: none"> 法令違反に関する経営事項審査での観点の寄与の強化 工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合の再発防止 <ul style="list-style-type: none"> 工場製品の製造者への報告履歴・立入検査、顧客等の対応を創設
地域力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 地域の建設企業の経営プロセスの改善 <ul style="list-style-type: none"> 営業力やコスト競争力の強化、経営（業績）管理、従業員の処遇改善等に関する先進的な取組事例を積極発信 地域の建設企業の経営基盤強化 <ul style="list-style-type: none"> 一泊泊事業承継に向けた取組の推進 将来の建設市場に対応した制度構築等 <ul style="list-style-type: none"> 経営管理を中心とした建設企業に適した制度構築等 	<ul style="list-style-type: none"> 建設企業等による事業連携の促進 <ul style="list-style-type: none"> 人材や設備等の相互連携の円滑化 ICTを活用した建設関連ビジネスの展開（再掲） <ul style="list-style-type: none"> 複数企業間でのビジネスマッチング（技術連携等）を図るための仕組み（プラットフォーム）づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献に関する評価の拡充 <ul style="list-style-type: none"> 防災活動への貢献の拡充の取組の拡大 建設現場の安全対策や防災活動の取組 地域や環境等との連携強化 地域建設業と市町村との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> 市町村が主体となり建設産業の振興・発展を図る仕組み かつた建設産業の振興・発展の取組（振興計画の策定等）の推進を支援 地域建設業の安定供給の確保に資する人材供給方式 <ul style="list-style-type: none"> 建設業の安定供給の確保に向けて、建設業と企業に新たな人材供給方式の導入 企業間連携等を通じて地域ぐるみでの取組手続の取組の推進
施策横断的に取り組むべき重要な課題	<ul style="list-style-type: none"> 重層下請構造の改善 請負契約だけでなく、建設工事の実施に関わる様々な契約の規律の再構築 個々の企業の技術力、収益力、ガバナンスの向上 各プレーヤー間の関係の透明性と緊密感 ランク分け制度など公共工事の発注の基本的枠組みの再構築 		

3 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
- （※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

1

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。（衆議院において修正）
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2

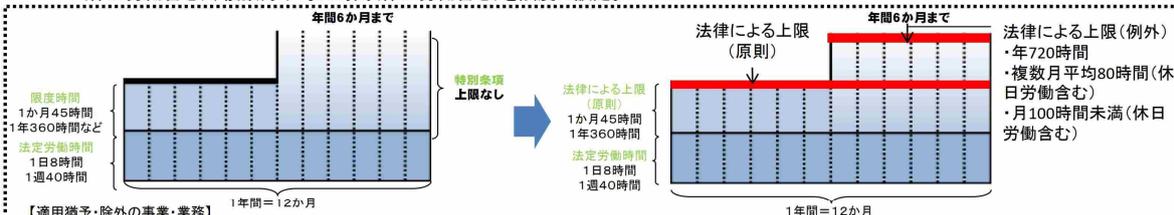
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用除外・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂利製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文：改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同一内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同一内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。 平成27年法案と同一内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONAL制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案からの修正点
・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 平成27年法案と同一内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

4

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

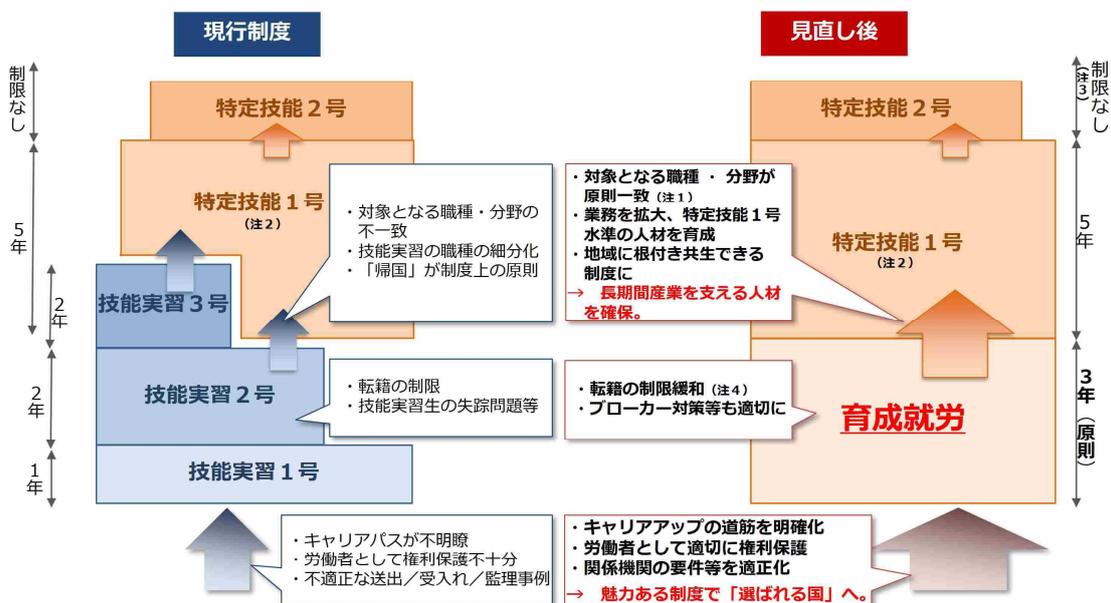
4 出入国在留管理庁等「育成就労制度（入管法、育成就労法）」

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行うとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法	育成就労法（技能実習法の抜本改正）
<p>1. 新たな在留資格創設</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設（注2）。 <p>2. 特定技能の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。 <p>3. 不法就労助長罪の厳罰化</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可） <p>4. 永住許可制度の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。 <p><small>（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。</small></p> <p>4. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。 	<p>1. 育成就労制度の目的・基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。 育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする。 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。 <p>2. 育成就労計画の認定制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）を行う。 <p>3. 関係機関の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監理人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。 外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。 <p><small>（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。 <small>（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。 <small>（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、 ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格 ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていること</small></small></small></p>

制度見直しのイメージ図



（注1）育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

（注2）特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

（注3）永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

（注4）転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

5 北海道開発局「令和6年度 北海道開発局建設業等の働き方改革実施方針」

令和6年度 北海道開発局建設業等の働き方改革実施方針



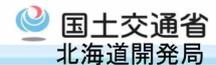
取組の趣旨

- 生産年齢人口が減少する中、社会インフラの整備・維持管理や災害対応に重要な役割を果たしている建設業等の担い手確保・育成に向け、建設業等の働き方改革は急務。特に北海道は全国よりも人口減少・高齢化が10年先行しており、建設業を持続可能なものとするため、将来にかけて担い手の確保が喫緊の課題。
- 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議の「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」等を受け、開発局では工事・業務の円滑な執行と品質を確保しつつ、建設業等の働き方改革を推進。
- 令和6年4月からの時間外労働の上限規制適用を踏まえ、週休2日の「質の向上」の拡大など、建設業等の働き方改革の強力な推進を図る。

※ 取組の実施に当たっては、働き方改革の実現に向け、関係者間との情報共有及び円滑なコミュニケーションを図り、各取組を積極的に推進し、関係機関との意見交換によりフォローアップを行い、課題の抽出や改善策検討を行う。

<取組I> 働き方改革の推進		取組I-2 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保
取組I-1 週休2日の「質の向上」の拡大・時間外労働の上限規制適用への対応	<p>①週休2日の「質の向上」の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月単位における週休2日工事及び週休2日交替制適用工事を推進。【農業、港湾、漁港、空港、営繕工事を除く】 ・工事円滑化会議にて受発注者による工事工程やクリティカルパスの確認、共有を徹底。 ・北海道建設業関係労働時間削減推進協議会と連携し、年間を通じた土曜閉所の取組を継続。 <p>②工事、業務における現場環境改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間外作業を避けるため「ウィークリースタンス」の徹底。 1) 依頼日・時間及び期限に関すること 2) 会議・打合せに関すること 3) 業務時間外の連絡に関すること を標準項目として、施工効率向上プロジェクトや「業務成果」品質向上プロジェクトを通じて周知徹底を図り、現場環境改善を推進。 <p>③受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「工事書類の簡素化のポイント」を活用した、受発注者の書類の明確化による負担軽減。 ・書類限定検査による検査の効率化、工事書類統一化による負担軽減。 <p>④適正な工期設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・余裕期間制度の積極的な活用や条件明示の徹底、適切な設計変更を徹底し、適正な工期設定を確実に実施。 ・公告時の概略工程表の明示。【対象：WTO、一般土木A、一般土木AB、舗装A】 ・民間発注者及び自治体に対し、適正工期での契約締結の必要性の周知・啓発を行うとともに、工期設定の適切性を調査するモニタリング調査及びフォローアップ調査を実施。 <p>⑤施工時期、履行期限の平準化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種国債を活用等による早期発注を行い工事の施工時期の平準化を実施。 【新・全国統一指標の4月～6月稼働件数の0.8(R6目標値)を目標に取組】 ・各種国債の活用等による第4四半期に集中している履行期限の分散化による業務の平準化を実施。 【第4四半期履行期限35%以下を目標に取組】 <p>⑥2024働き方改革対応相談窓口等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北海道開発局発注の工事や業務に関する問合せ窓口を、本局および各開発建設部に設置しHPにて公表。 ・建設業フォローアップ相談ダイヤル等により、建設業に関する総合的な相談を受付。 <p>※これらの取組を「北海道ブロック発注者協議会」や「北海道建設業関係労働時間削減推進協議会」等を通じて各市町村や民間企業への働きかけやフォローアップ調査を行う。</p>	<p>①社会保険の加入促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険未加入者の建設業の許可・更新は行わない。 ・社会保険加入状況の調査、指導等の対策を実施。 <p>②標準見積書の活用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準見積書の活用状況の調査、指導を実施。
		取組I-3 下請契約における取引適正化
		<p>①書面による契約締結の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法制度の継続的な周知、啓発を実施。 ・契約締結の状況の調査、指導を実施。 <p>②下請代金の支払方法の適正化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法制度の継続的な周知、啓発を実施。 ・下請代金の支払状況の調査、指導を実施。
		取組I-4 担い手確保に向けた取組
		<p>①担い手の中長期的な育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会と連携して、各取組を効果的に推進。 ・現場見学会やインターンシップ等の開催、HPやSNS等による動画配信、広報や体験の機会を通じた建設現場の魅力発信を推進。 ・若手、女性の登用のための各種試行を継続。 ・建設キャリアアップシステムの普及を促進。 <p>②週休2日の「質の向上」の拡大(再掲)</p>
		<取組II> インフラDXの推進
		<p><取組-1> i-Constructionの推進</p> <p><取組-2> BIM/CIMの推進</p> <p><取組-3> デジタル人材の育成・DXに関する環境整備の推進</p> <p><取組-4> 北海道開発局独自の技術開発・活用促進</p> <p>『令和6年度北海道開発局インフラDX・i-Constructionアクションプラン』より</p>

直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進



○2024(R6)年4月からの労働基準法時間外労働規制の適用が開始されることを踏まえ、国土交通省の直轄工事において、受注業者の対応を支援するために、週休2日の「質の向上」の拡大などの働き方改革を強力に推進

週休2日の「質の向上」の拡大

- ①他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組**
- ・工期全体での週休2日の標準化を踏まえ、**月単位の週休2日**推進に向け**補正係数を新設**
 - ・**完全週休2日(土日)**を促すため、実施企業に対し**成績評価に加点**し、取り組みを支援

時間外労働規制の適用への対応

- ②工事、業務における現場環境改善**
- 勤務時間外作業を避けるため「ウィークリースタンス」の徹底
- ③受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減**
- ・受発注者の役割分担を明確にした**ガイドライン等の作成**、受発注者への**周知徹底**
 - ・「**書類限定検査**」(44→10種類)の原則化 等
- ④時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し**
- ・**書類作成の経費などによる現場管理費の増加**を反映
- ⑤移動時間を踏まえた積算の適正化**
- ・事業所や資材置き場から**現場への移動時間を考慮した歩掛の見直し**

6 北海道「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」

建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO

<概要>

1 第1章 はじめに

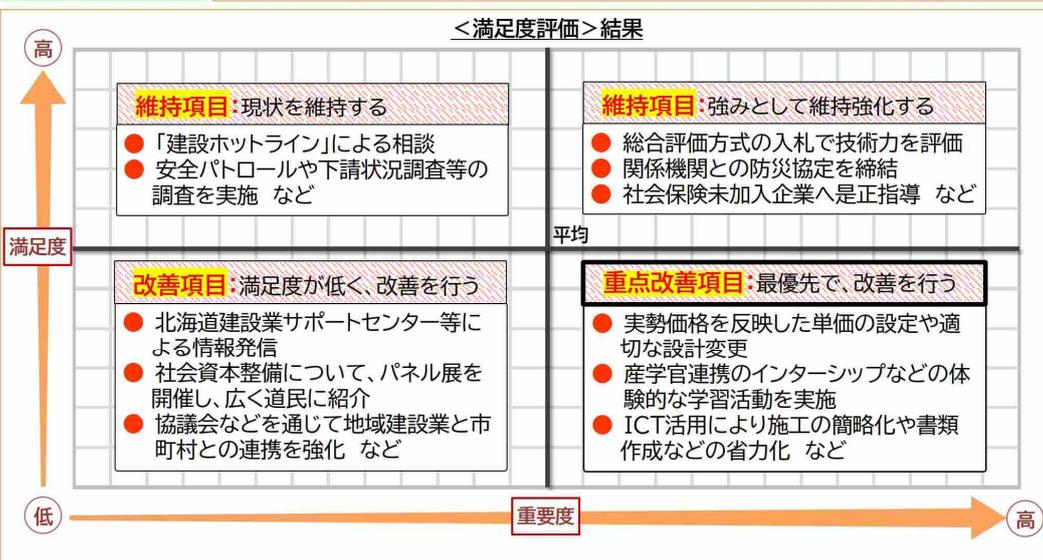
策定の趣旨	本道の建設産業は、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど、人材の確保・育成や生産性の向上などの課題があることから、地域の安全・安心や経済・雇用を支える建設産業の持続的な発展を図るため、将来、担い手となる若者や子どもたちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」を策定する。	推進期間	2023年度 (令和5年度) ～ 2027年度 (令和9年度) 5年間
-------	---	------	--

2 第2章 建設産業を取り巻く現状

建設産業の現状	道内建設売上高営業利益率 H25 1.3% → R3 4.8% (近年は改善傾向)	新たな社会情勢の変化	働き方改革関連法	新・担い手3法	ICT・DX(情報通信技術)
	R3 道内建設就業者年齢構成比 50歳以上:55% (若年層は 29歳以下:10% 低下傾向)		●R6～時間外労働の罰則付き上限規制適用 ●原則・月45時間、年360時間	●働き方改革の推進、生産性向上への取組 ●災害時の緊急対応の充実強化	●建設現場の生産性向上 i-Constructionの推進(国) ●ICT活用モデル工事の拡充(道)
	R3 道内新規高等学校卒業生 求人充足率 16.9% (全産業別で最低の充足率)		新型コロナウイルス	ゼロカーボン北海道	防災・減災、国土強靱化
	R3 道内建設労働者 月間 実労働時間 173.2時間 (全国平均 165.3 時間を上回る)		●「三つの密」を回避した「新たな日常」の構築 ●テレワークやWEB会議の浸透、遠隔臨場の拡大	●2050年までに道内の温室効果ガス排出量の実質ゼロを目指す ●再生可能エネルギー導入拡大	●災害の激甚化・頻発化 インフラ老朽化加速 ●防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策 (実施期間:R3～R7)

3 第3章 前プランの評価・検証

● 事業実績評価	「236本の推進事業」の実績や達成度等により、各事業及び施策の効果等を評価
● 客観的指標評価	「13本の施策」に関連する各種統計指標の変動等の状況により、客観的に評価
● 満足度評価	「44本の取組」に対する建設企業の満足度調査により、取組の優先度を分類



4 第4章 基本的な考え方

建設産業の現状や前プランの評価、建設企業や建設業審議会の意見を踏まえ、「建設産業の担い手の確保及び育成」を早急に解決すべき重点課題とし、その解決に向けて、建設産業の「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を3つの柱とし、将来の担い手となる若者や子どもたちにとって北海道の建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、関係団体等と連携し、取組を展開する。

建設企業・意見	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 施工時期の平準化や現場の施工方法を反映した積算や柔軟な設計変更など、現場単位で適正な利潤の確保を図ることが、最も重要 ◆ ICT 活用はペーパーレス化、電子契約等の事務効率化やゼロカーボン北海道にも寄与。様々な作業が簡略化し、スマートになるよう期待 ◆ SNS等を活用し ICT 活用の現場、ドローンや三次元図面などを紹介。若者の「興味」を建設業に結びつけ、3Kの悪いイメージを払拭 	建設業審議会・意見	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コロナ禍により企業は WEB 会議やテレワークに取り組んだ。北海道の地域特性もあり、移動時間減少は、生産性の向上や働き方改革にもつながる ◆ 人口減少が進み、人手不足は多くの業界の課題。移住施策と連携し、北海道の魅力をあわせてPRするなど地域全体で課題解決にあたる視点も必要 ◆ 土木施設の老朽化が進み、突発的な維持業務が増加。建設業者がいない地域もあり災害、大雪対応等のフォローが課題。広域連携がキーワード
---------	---	-----------	--

5 第5章 施策と取組の展開



6 第6章 プランの推進

施策に関連する各種統計データ等に基づき、社会経済情勢の変化を的確に把握し、毎年度点検・評価を行い、次年度の取組に反映させるなど、PDCAサイクルにより、プランの着実な推進を図る。