

その他の取り組みについて

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画に基づく取組

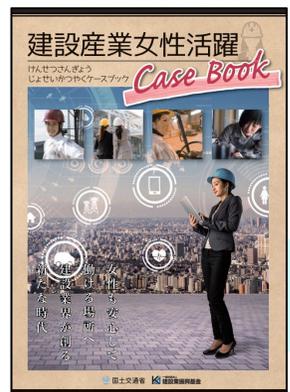
- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民一体となって取組を推進。女性の就業状況は、技術者・技能者ともに増加傾向にあるものの、女性の定着はいまだ不十分。
- 令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を官民共同で策定し、更なる取組の推進を図る。

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画

～働きつづけられる建設産業を目指して～

「働きつづけられるための環境整備」など**定着を中心**とした取組。

平成29年度予算事業



R2.1



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

令和5年度予算事業



R7.3

- ✓ 毎年度取組状況の確認・課題把握
- ✓ 計画策定後の官民連携による取組の着実な推進

H26.8

もっと女性が活躍できる建設業行動計画

建設業界を挙げて女性の更なる**活躍を歓迎する**というメッセージ

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～



新たな実行計画の策定について

- 建設産業は、社会資本の整備、災害対応、復旧・復興など、地域社会に欠かせない重要な存在であり、将来にわたってこうした役割を引き続き果たしていくには、**将来の担い手確保による持続可能な建設産業の実現が必要不可欠**。
- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民が一体となって、女性の入職促進や就労継続に向けた活動に取り組んできた。女性の就業状況については、**技術者・技能者ともに増加傾向にあり、一定の成果がみられるものの、入職者に占める女性の割合は低く留まり、また、「入職者数に対する離職者数の割合」についても全産業と比べて高い年があるなど、女性の定着はまだ不十分**。
- 建設産業の最重要課題の一つである担い手確保に向けては、まずは、**トップである経営者層の意識を変え、現場で働く労働者全ての意識を変えていくことで、現場を持つ産業という特色を踏まえつつ、全ての人にとって魅力的で選ばれる産業となっていくことが必要**。

- 全体に共通する基本的考え方として、「**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、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ**」を実行計画の副題に据え、この考えの下に、魅力的な建設産業を実現し、若者入職促進等の担い手確保につなげるものとして女性活躍・定着促進に取り組む。

「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～

- 全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある産業を目指した意識改革
(まずは**経営者層**、さらに**現場までの意識改革・理解醸成**、**一人親方**として女性が働く場合の**留意点整理**)
- 働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備 (**仕事と家庭の両立**)
- スキルアップできる環境整備 (多様で柔軟な**キャリアパス**、**ロールモデル**の提示)
- 建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信 (**ターゲット**に応じた**きめ細かい戦略的な広報**)



建設産業の魅力を動画で発信

(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～

- 現場のハード面からの環境整備 (**自治体発注工事**、**民間工事**含め**快適なトイレ**や**更衣室**の整備)
- 現場における働き方改革 (**適正工期**の確保、**ICT活用**、**朝礼の運営見直し**など**働きやすい環境**の整備)
- 現場における意識改革 (現場のトイレや更衣室等の**利用ルールの徹底**、**現場の理解醸成**)



民間集合住宅現場における快適なトイレ活用事例

(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～

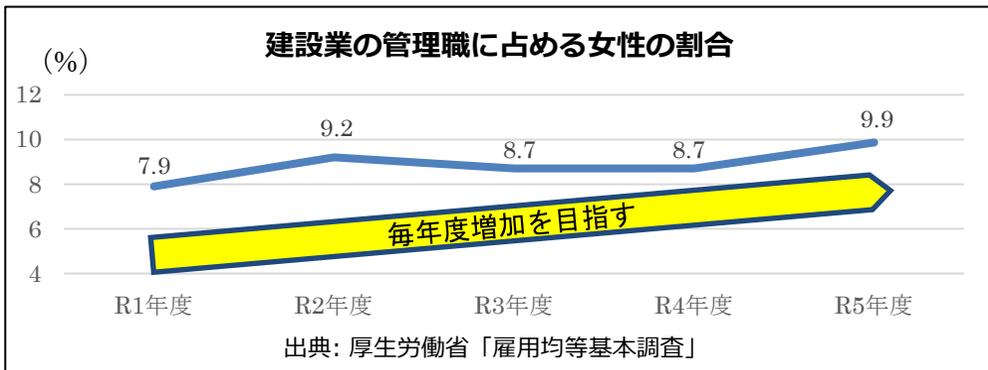
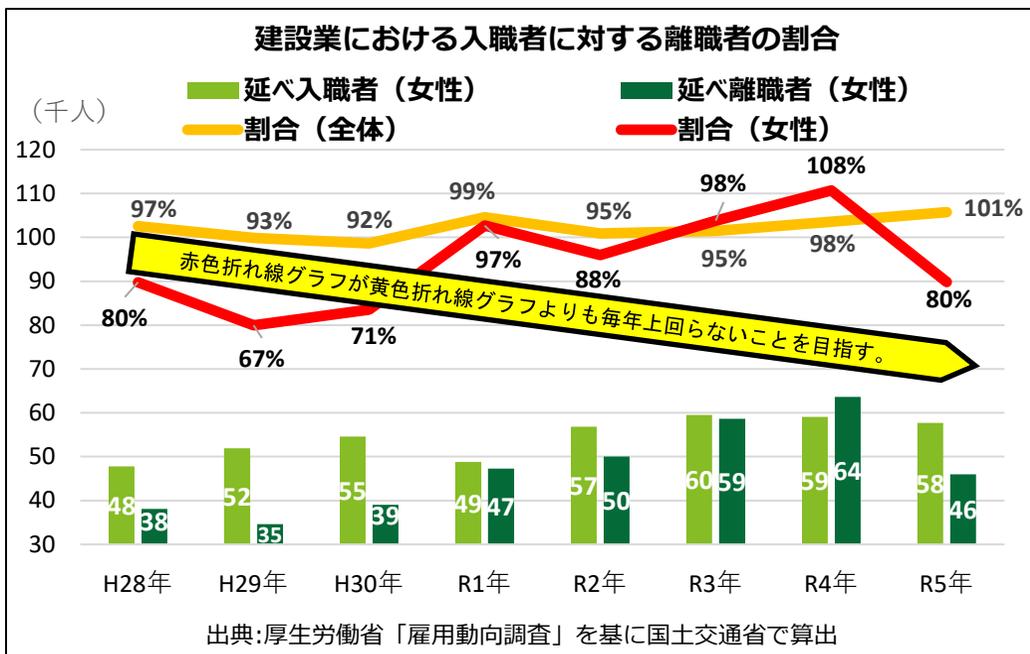
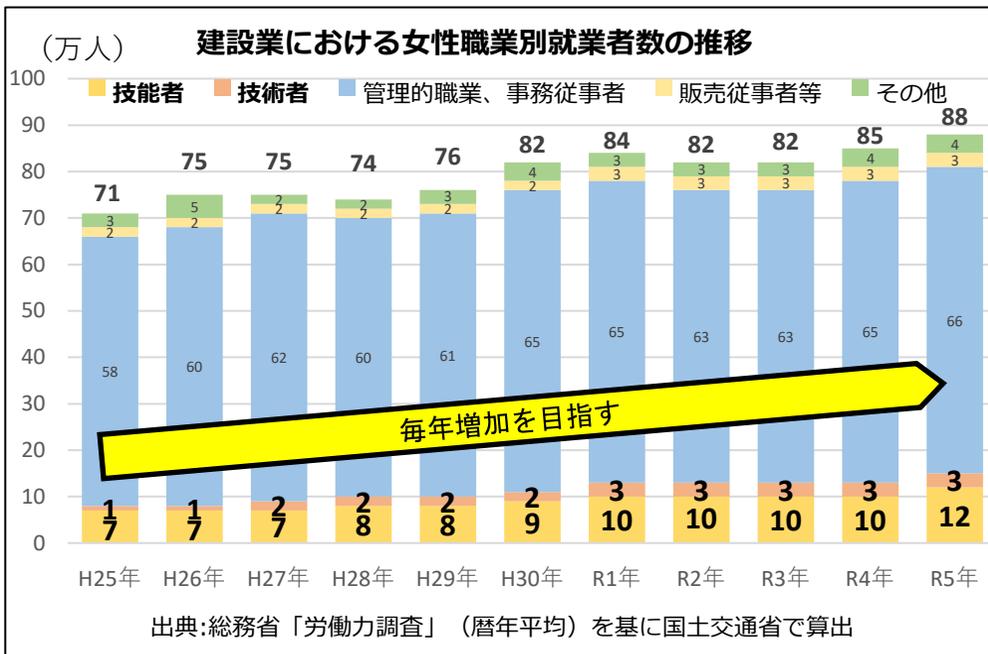
- 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実 (**業界団体との連携強化**や**相談体制の強化**)
- 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開 (実行計画**普及**、毎年度の**取組状況の確認**・**課題把握**・**取組深化**) など



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

実行計画の取組目標

- 令和11年までの間、「建設業における女性技術者・技能者の人数」を毎年増加させる
- 令和11年までの間、「女性入職者に対する女性離職者の割合」を「建設業全体の入職者に対する離職者の割合」よりも、毎年上回らないようにする
- 令和11年度までの間、「建設業の管理職に占める女性の割合」を毎年度増加させる
- 令和11年度までに、都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す



建設産業女性定着支援ネットワークへの加入状況

団体登録のある都道府県の数 **33都府県 (R6.12時点)**
(全国活動17団体/都道府県活動38団体)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
全国	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	
	17	1	1	1	1		1	1			1		2	1	2		1		1	1	1	1		
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	
	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	2			1	2		1	1	1		1	1	

○ 実行計画策定に当たり、重点的に検討を行った「きめ細かい広報戦略の展開」や「現場環境整備」に関する事例集を作成し、実行計画の参考資料として添付。

○ 建設産業 × 広報 事例集

~建設産業の魅力発信に悩んでいる企業・団体の皆様へ！
 ターゲット別 広報事例集~

イベント・体験型、動画・テレビ、SNS・HP、多様なツールといった様々な方法による先進的な広報について、ターゲットを明確にして整理

01 関西鉄筋工業協同組合
お仕事体験イベントの開催・女子大学とのコラボ企画
 ~楽しみある業界を目指し、新しい視点・試みを~

取組概要

①お仕事体験イベントの開催
 小学生を対象としたお仕事体験イベントである「みらいのたからばこ」に2日間出展。5つの体験ブース(積戻体験、加工体験、職人体験、VR圧接体験、鉄筋重さ当てクイズ)を設置。

②女子大学とのコラボ企画
 梅花女子大学とコラボし、子どもたちに鉄筋工事をわかりやすく伝える絵本を制作。実施後、関西鉄筋工業協同組合より絵本を制作してくれた学生へ感謝状を授与。(みらいのたからばこへの出展及び絵本制作等で予算約900万円。) ※①、②ともに厚生労働省等の助成金を活用。

関係者
 みらいのたからばこ実行委員会、建設企業(会員企業)、梅花女子大学 等

取組の経緯

<お仕事体験イベント>
 ・15年前より工業高校等へ出前授業等を実施していたが、参加対象者の高校生は進路等が決まっていることが多く、人材確保につなげにくくなったため、前段階の世代へアプローチする必要があると考え、当該イベントへの出展を決定。
 ・絵本制作
 ・イベント実行委員会より梅花女子大学のゼミ活動の紹介を受け、産学連携が決定。
 ・学生に「子どもたちに鉄筋の楽しさを伝えるためには何が必要か考えてほしい」との打診をしたところ、学生達から「教育には「導入」という概念があり、体験の前には知識を入れる段階が必要。絵本で前提知識を伝えてから体験してもらってはどうか」という提案を受け、絵本制作がスタート。

反響

<お仕事体験イベント>
 ・ブース来場者数：約500~550人+保護者 計約900人。展示は迫力があり、「すごいな、かっこいい」という声があった。
 ・絵本制作
 ・500部準備し、体験者全員(大半が小学校低学年)に絵本を配布。制作に携わった学生からも「制作を通じて、これまで興味関心を寄せなかった鉄筋工の重要性を理解したし、仲間との共同制作を通じて自分の成長を感じた」との感想。

取組の工夫点等

<お仕事体験イベント>
 ・子どもたちが「鉄筋」に興味を持って馴染んでもらうことを意識して、体験ブースの内容を構成。
 ・保護者も、ブースの鉄筋工技能者との交流を通じて、業界イメージを改善してもらえらることを期待。
 ・展示構成物について、少人数で迅速に組み立て、かつ、簡単に解体できるかを考慮して設計した。
 ・絵本制作
 ・説明のわかりやすさと、何度読み返しても新たな発見があるような物語構成を意識して、ひとつの絵本にまとめた。

団体名：関西鉄筋工業協同組合 URL：<https://kantetu.com/>

【ターゲット】

保護者 小学生



みらいのたからばこ ブースMAP



梅花女子大学とのコラボ絵本
 (キャラクター名はピンク：こっこ、青：ポッピー、黄：たまた)



みらいのたからばこ開催風景



コラボ絵本 表彰式

○ 建設現場における「快適に利用できるトイレ」に関する事例集

特に、自治体や民間発注工事での対応や小規模現場での対応の観点から、快適なトイレ環境の整備を工夫して行っているものについて、工夫のポイントがわかるよう整理

01. 集合住宅工事(民間発注) 広くて快適なトイレ



トイレカテゴリ	単体連結型トイレ
特筆すべき快適トイレ基準要素	①洋式(洋風)便器 ②便房内寸法(広さ)
洗浄方式	水洗式
処理方式	下水道(浄化槽を含む)
寸法	W1,732×D1,152×H2,240mm

- 【ポイント】**
- 単体トイレ2つを連結させたことで通常の**トイレの2倍の広さ**を確保し、「**手洗い場**」と「**鏡**」を装備している。
 - オプション**で**着替え台**や**サニタリーボックス**を追加することで簡易な更衣室としても活用することが可能。
 - 水洗式のため、**臭いの心配がない**。
 - 利用者からも**洋式トイレ**、**温水洗浄便座**を採用したことによる快適性が向上したとの声が挙がっている。



- 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策定に当たり、国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワークからなる検討会を設置。有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートも実施して、内容を検討。
- 令和7年3月14日付で「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を策定し、中野大臣に本実行計画を手交。

検討体制

【目的】

建設産業における女性活躍・定着を促進するため、過年度の取組状況を踏まえ、官民一体となって取り組むべき事項を実行計画として整理することを目的に、検討会を実施。

【構成員】

- ・日本建設業連合会 ・建設産業専門団体連合会
- ・全国建設業協会 ・全国建設産業団体連合会
- ・全国中小建設業協会 ・住宅生産団体連合会
- ・建設産業女性定着支援ネットワーク ・国土交通省
- ・厚生労働省（オブザーバー）



中野大臣への手交の様子

検討の方向性

- ・ 現行計画のように、官民それぞれが行うべき取組を体系的に整理しつつ、より効果的に女性活躍・定着促進のために重点的に検討するテーマを以下のとおり設定。

テーマ1：女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開

テーマ2：新たな活動領域への着目

テーマ3：トイレの環境整備・理解の促進などハード・ソフト両面からの現場における環境整備

策定経緯

第1回検討会（8月21日）

<有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートを実施>

第2回検討会（11月20日）

- ・夏～秋にかけて行ったヒアリング・意見交換・アンケート結果の紹介
- ・新計画骨子案

第3回検討会（2月3日）

- ・新計画案、新計画の推進方策

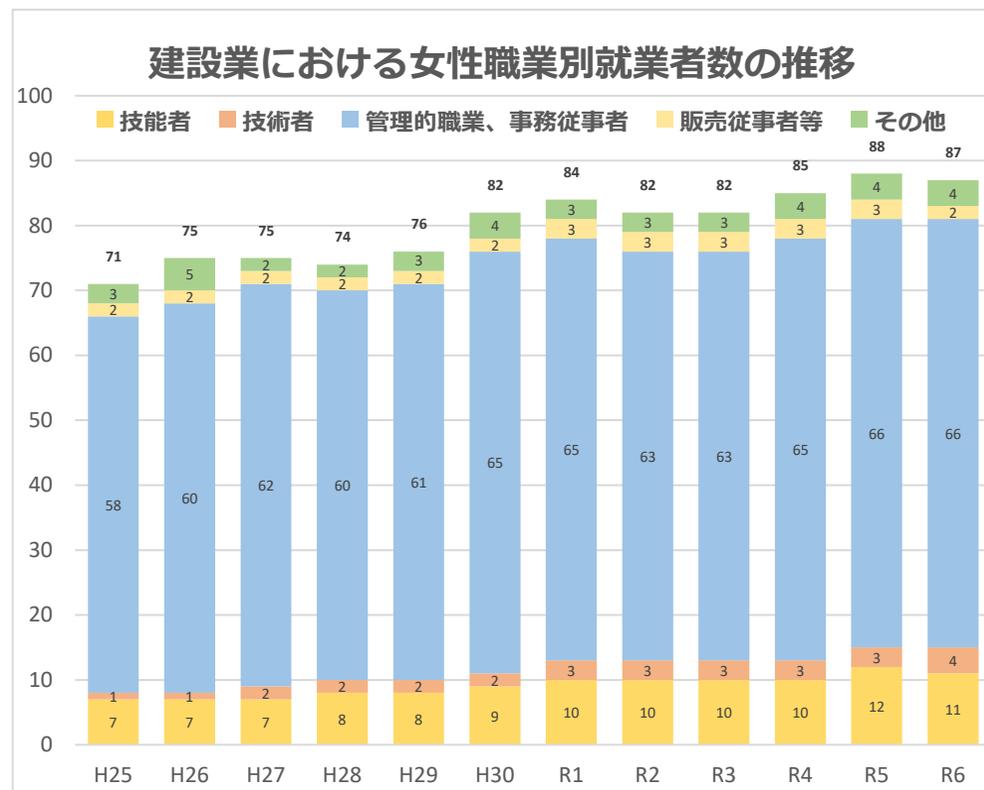
計画の大臣への手交、公表（3月14日）

【参考5】建設業就業者の現状

女性技能者等の推移

- 建設業就業者： 71万人 (H25) → 87万人 (R6)
- 技術者： 1万人 (H25) → 4万人 (R6)
- 技能者： 7万人 (H25) → 11万人 (R6)

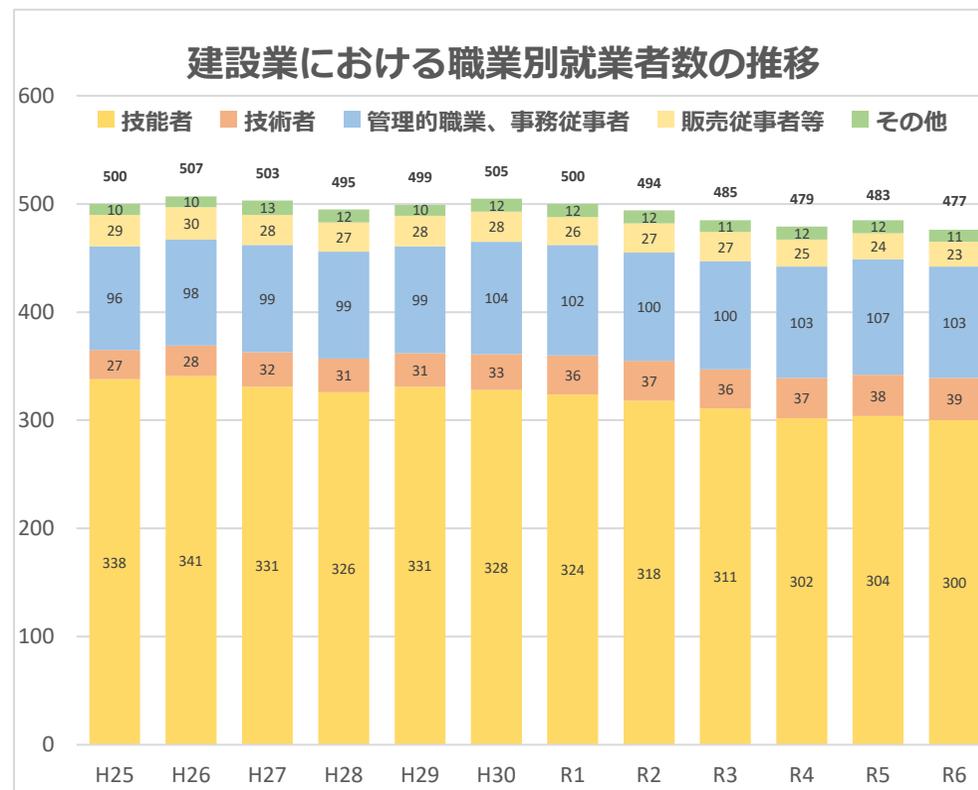
(万人)



技能者等の推移

- 建設業就業者： 500万人 (H25) → 477万人 (R6)
- 技術者： 27万人 (H25) → 39万人 (R6)
- 技能者： 338万人 (H25) → 300万人 (R6)

(万人)



建設業の一人親方対策の推進

- 技能労働者の処遇向上と人材の確保を図るため、社会保険加入の促進とともに、法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築を実現する必要
- 平成24年3月の中央建設業審議会の建議を踏まえ、関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を推進

これまでの主な取組

建設業法や公共工事における対策の実施

- 建設業法を改正し、社会保険加入を建設業許可の要件化 (R2.10)
- 国土交通省直轄工事における対策
 - ・ 2次以下の下請企業についても社会保険加入企業に限定し、加入が確認できない場合は元請に対してペナルティを実施 (H29.10～)
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・ 公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設 (H29.7)

社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知） (H24.11～)
 - ・ 元請企業は下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導（社会保険加入確認についてはCCUSの活用を原則化）
 - ・ 未加入企業を下請に選定しない、適切な保険に未加入の者は原則として現場入場を認めない取扱い
 - ・ 働き方自己診断チェックリストを活用した、一人親方の働き方について適切性の確認を強化

法定福利費の支払の確保

- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・ 専門工事業団体による「標準見積書」の作成・活用促進 (H25.9～) に加え、標準見積書による労務費及び法定福利費の確保について、元請・下請・民間発注者に要請 (R3.12～)
- 直轄工事予定価格への反映と請負代金内訳書への内訳明示
 - ・ 事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
 - ・ 標準約款（公共・民間・下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示 (H29.7)
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施 (H29.9～)

民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～)

行政・元請・下請一体となった保険加入の推進 等

- 建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会における一体的取組の推進 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を令和3年12月に発展的改組
 - ・ 建設業関係団体等（建設業関係団体、発注者団体を含む）106団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
 - ・ CCUSの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため開催
- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・ 全国社会保険労務士会連合会と連携し、相談窓口の設置・適切な保険について確認できるフローチャートの作成
 - ・ 一人親方の適切な請負契約についてリーフレットを作成し周知・啓発

社会保険加入状況調査結果について

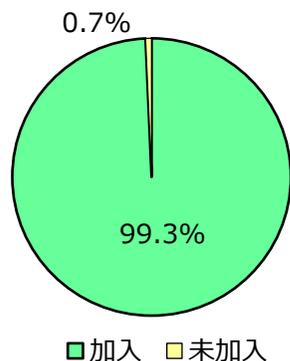
○ 公共事業労務費調査（令和6年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、

- ・ 企業単位の加入率は、**雇用保険、健康保険、厚生年金保険ともに99%*** となっています。
- ・ 労働者単位の加入率は、**雇用保険では97%***、**健康保険、厚生年金保険では96%*** となっています。

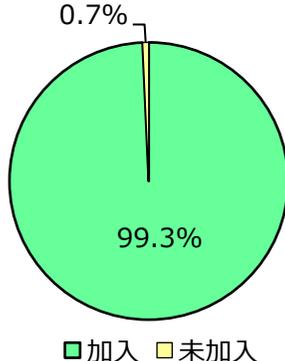
※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値

企業単位

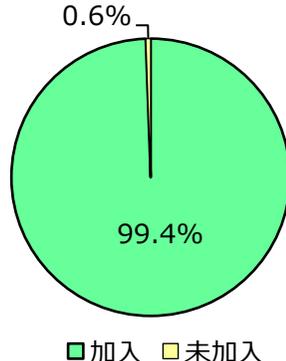
<雇用保険>



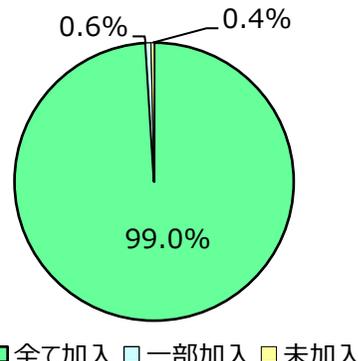
<健康保険>



<厚生年金保険>



<3保険>

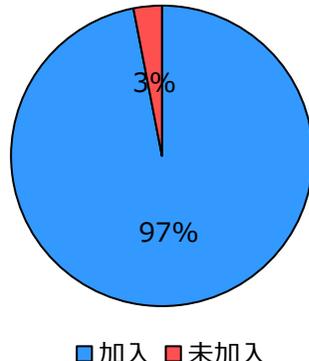


企業単位・3保険別加入割合の推移

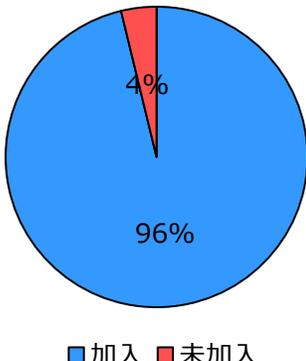
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%
R03.10	99%	99%	99%	98%
R04.10	100%	100%	100%	100%
R05.10	100%	99%	100%	99%
R06.10	99%	99%	99%	99%

労働者単位

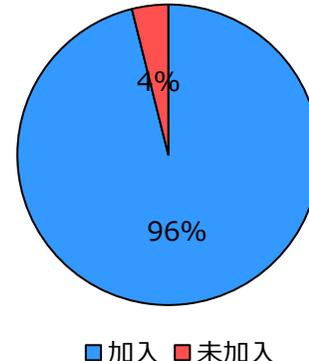
<雇用保険>



<健康保険>



<厚生年金保険>



<3保険>



労働者単位・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	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%
R02.10	95%	92%	89%	88%
R03.10	95%	93%	89%	88%
R04.10	94%	94%	95%	91%
R05.10	95%	95%	95%	92%
R06.10	97%	96%	96%	95%

※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値

※ 令和3年10月調査以前は関係法令上、社会保険の加入義務がないケースも含まれていたが、令和4年10月調査以降これらのケースを除き、加入率を算出している

現状

- 国土交通省においては、
 - ・ 老後の生活や怪我時の保障など**技能者に対する処遇改善**
 - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による**公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成24年度から社会保険加入対策を推進**しており、社会保険の加入率は、令和6年度には、**企業単位でほぼ100%、技能者単位で95%**と、一定の改善がみられる。
- 一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴って、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）**が行われている可能性がある。
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいるとの見解が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

課題

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図した、偽装請負としての一人親方化が進むことは、**技能者の処遇低下**のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、**公正・健全な競争環境の阻害**を招く。

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国交省は・・・定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、・・・事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国交省は、・・・一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めているチェックリスト等の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国交省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、・・・規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結(社員化)が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、・・・元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国交省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわゆる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国交省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国交省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されないことがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方が否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国交省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国交省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

▶ 令和6年度一人親方の実態調査を実施(参考資料参照)。令和7年度も実施予定。

▶ 発注者も対象、地方部を重点的な対象とした一人親方に関する説明会をR6.11~R7.3開催(別紙参照)

▶ 一人親方の実態調査(参考資料参照)では、チェックリストの活用率は12.7%にとどまる

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では、現場入場を認めない取扱いは、保険未加入のうち約3割

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 厚労省と連携し、建設業団体へ通知を发出(R7.5)

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ CCUS上で一人親方にフラグ表示されるよう改修(R7.3~)

一人親方の取組に関する申合せ(続き)(進捗状況②)

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- 建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- 国交省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- 国交省は、・・・たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- 国交省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- 国交省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- 法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- 国交省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では書面契約の実施状況は、約5割

▶ 「改正建設業法説明会」を建設業者・発注者向けに実施(R6.12~R7.1)

▶ 令和7年度中によりわかりやすくメリット・デメリットを整理すべく検討中

▶ 一人親方に関する説明会において、一人親方と社員の働き方の違い等を周知

▶ 法定福利費について、改正建設業法に基づく措置として、必要経費として内訳明示する方向で法施行に向けて検討中

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 国・地方公共団体に対して平準化の取組を推進するよう要請

実施概要(一人親方関連)

- 令和5年度より、一人親方及び一人親方と契約する事業者を対象とし、適正な社会保険加入に対する関心が高まるよう働きかけ、適正でない一人親方の雇用契約への移行を促進するとともに、一人親方の適正な請負契約について周知することを目的に説明会を実施。
- 令和6年度においては、「一人親方の取組に関する申合せ(※)(R6.6.20)」を踏まえ、一人親方・契約事業者に加えて発注者も対象とし、さらに地方部を重点的な対象とするなど、取組を強化。

※一人親方の取組に関する申合せ(抜粋)

・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

説明事項(一人親方関連)

- ① **社会保険基礎**(講師:社会保険労務士)
 - ・社会保険の加入義務、手続き方法について
 - ・一人親方労災特別加入制度について
- ② **国交省における一人親方対策について**(説明:国交省)
 - ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知
 - ・「働き方の自己診断チェックリスト」の活用について
 - ・改正建設業法について
 - ・「工期に関する基準」について
 - ・労災保険の特別加入について
 - ・建設業退職金共済制度について
 - ・建設キャリアアップシステムについて
 - ・【情報提供】一人親方等の安全衛生対策について
 - ・【情報提供】「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について

開催実績

令和6年度参加総数は2,189名と令和5年度参加総数(610名)より大幅に増加。

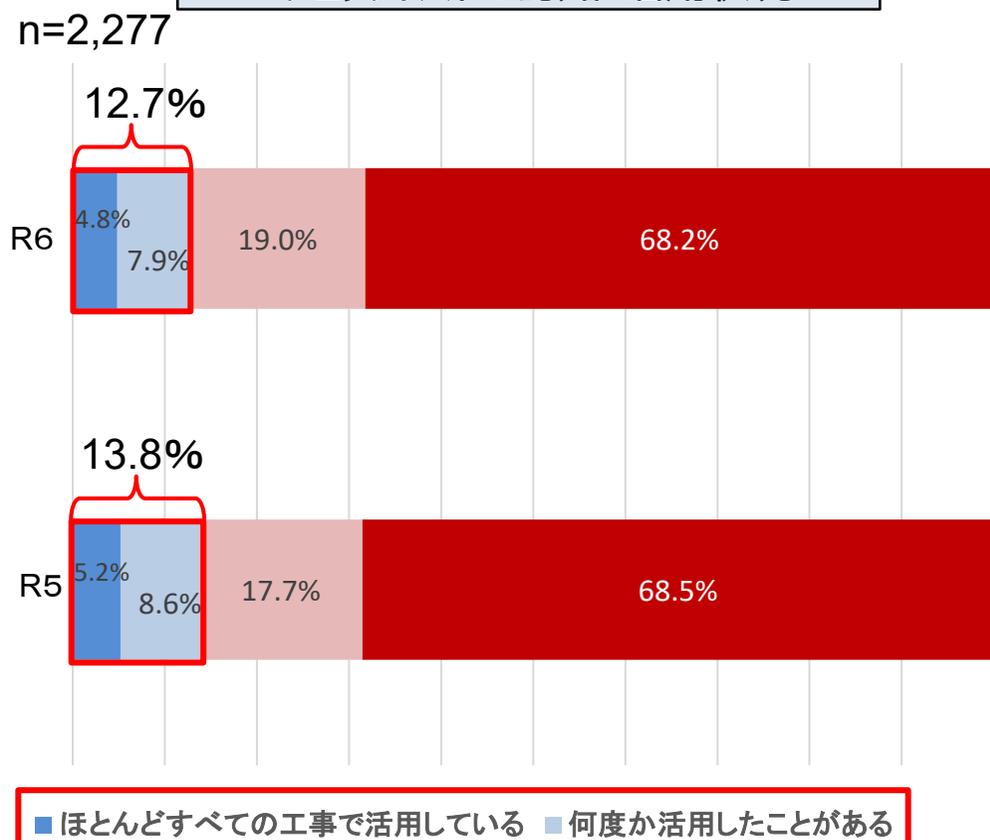
以下は、開催日、主催、()内は参加者数

令和6年	11月21日	北陸地方整備局	(190名)
	12月 2日	関東地方整備局	(700名)
	12月16日	中部地方整備局	(144名)
令和7年	1月16日	中国地方整備局	(47名)
	1月29日	北海道開発局	(343名)
	2月 3日	四国地方整備局	(145名)
	2月14日	九州地方整備局	(114名)
	2月19日	沖縄総合事務局	(50名)
	2月25日	東北地方整備局	(347名)
	3月19日	近畿地方整備局	(110名)

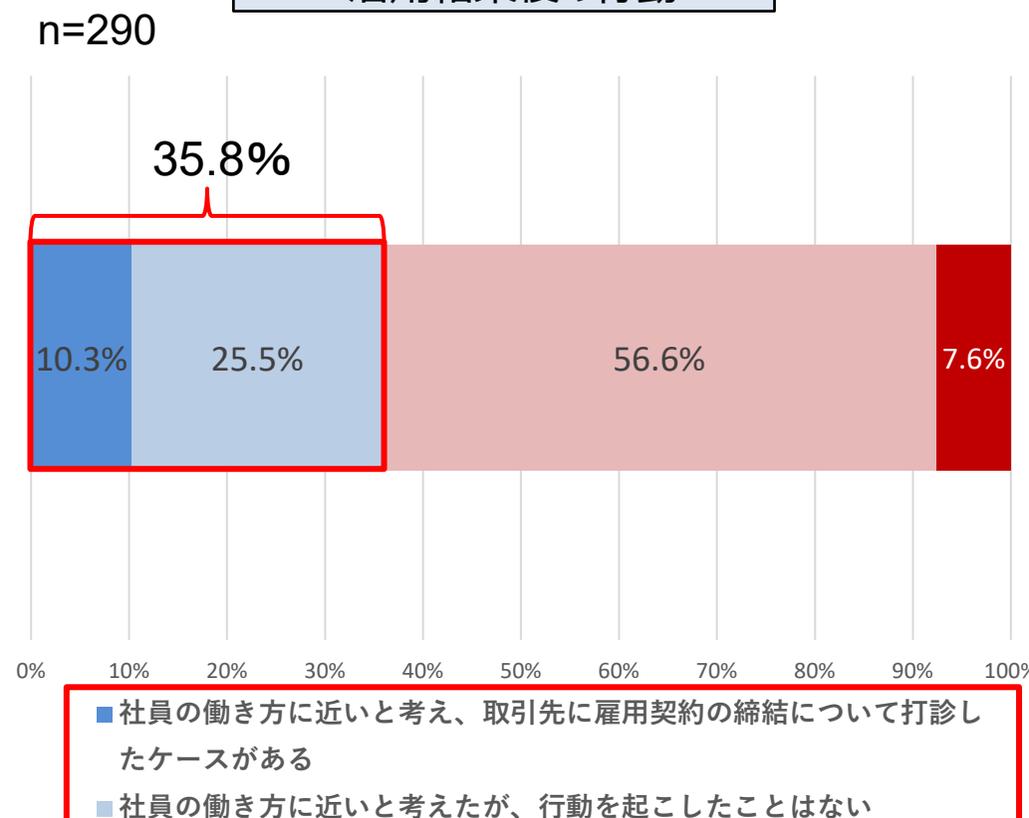
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



- 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
- その他

一人親方の働き方の自己診断チェックリストについて

働き方の自己診断チェックリスト

現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から仕事を頼まれたら、
断る自由はありますか？

A 自分に断る自由がある

B 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように
決めていますか？

A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に
自分の裁量で決定する

B 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の
具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

仕事先から仕事の就業時間
(始業・終業)を決められていますか？

A 基本的には自分で決められる

B 会社などから具体的に決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を
代わりの人に行わせることはできますか？

A 代役を立てることも認められている

B 代役を立てることは認められていない

Point 5 報酬の労務対償性

あなたの報酬(工事代金又は賃金)は
どのように決められていますか？

A 工事の出来高見合い

B 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は
誰が用意していますか？

A 自分で用意している

B 会社が用意している

Point 7 報酬の額

同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、
報酬の額はどうですか？

A 正規従業員よりも高額である

B 正規従業員と同程度か、
経費負担を引くと同程度よりも低くなる

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

A 自由に他社の業務に従事できる

B 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社
の仕事だけに長期にわたって従事している

① 「働き方の自己診断チェックリスト」で自分の働き方を確認しましょう

Bに多く当てはまる場合は、実態として「労働者」に該当する可能性があるため、雇用契約の締結を検討しましょう。

② 契約の手続、内容を見直しましょう

- ・工事着工前に見積書を取り交わしていますか。
- ・報酬をしっかりと請求できるように書面で契約していますか。

【次のような内容は雇用契約であると判断される可能性があります】

○報酬が労働時間・日数によって変動する。

※請負契約の一人親方は工事の完成に対して報酬を受け取ります。

○契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材の必要経費などが反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬になっている。

労働者(社員)と同じ働き方になっており、労働基準関係法令違反が疑われる場合にはお近くの労働基準監督署にご相談ください。

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等の
トラブル
➡フリーランストラブル110番
0120-532-110

建設業法違反に関する通報
➡駆け込みホットライン
0570-018-241

※一人親方リーフレット(働き方の自己診断チェックリストは2ページ目)
<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

※チェックリストの運用方法はこちらをご確認下さい
<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001473661.pdf>

參考資料

一人親方の取組に関する申合せ

- 「規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策」及び「一人親方と建設企業の適正取引」の推進を徹底するため、令和6・7年度における取組について、下記のとおり業界と申し合わせる。
- 令和8年度以降に「適正でない一人親方」の目安を策定することとし、そのための検討を進める。

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国土交通省は、働き方改革による労働時間規制逃れを目的としたものを含め、定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、労働安全衛生規則等の改正により、事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めている**チェックリスト等**の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国土交通省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、チェックリスト等の活用の結果、規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結（社員化）が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、一人親方・下請企業だけでなく、元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国土交通省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわれる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国土交通省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国土交通省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されることがないように、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方か否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国土交通省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国土交通省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

一人親方の取組に関する申合せ(続き)

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- ・建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- ・国土交通省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- ・国土交通省は、技能者が一人親方になるか否かを慎重に判断できるよう、たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- ・その上で、国土交通省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- ・国土交通省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- ・国土交通省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。



- ・適正でない一人親方の目安を策定する。
- ・適正でない一人親方の目安に基づいて、規制逃れを目的とした一人親方化の防止・是正に取り組む。
- ・その他、令和6・7年度の取引の進捗を踏まえて、取組を検討する。

【参考資料】一人親方の働き方に関する調査結果

調査対象	建設業の一人親方本人（従業員を雇用していない個人事業主を想定）
調査方法	①CCUS処遇改善推進協議会の構成団体に対し、構成団体加盟企業から、取引する一人親方への調査協力依頼を要請 ②CCUSに技能者登録する一人親方への調査協力要請
調査期間	令和6年11月19日～令和6年12月20日
回答数	2,277件 ※回答があった2,868件から、従業員を雇用していない個人事業主の回答を抽出

一人親方の年齢・経験年数について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」において、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例として、「**年齢が10代の一人親方**」「**経験年数が3年未満の一人親方**」を挙げている。
- 「10代の一人親方」は**0.3% (R5)** から**0.1% (R6)** に減少。
- 「経験年数が3年未満の一人親方」は**3.1% (R5)** から**1.5% (R6)** に減少。

一人親方の年齢構成の割合



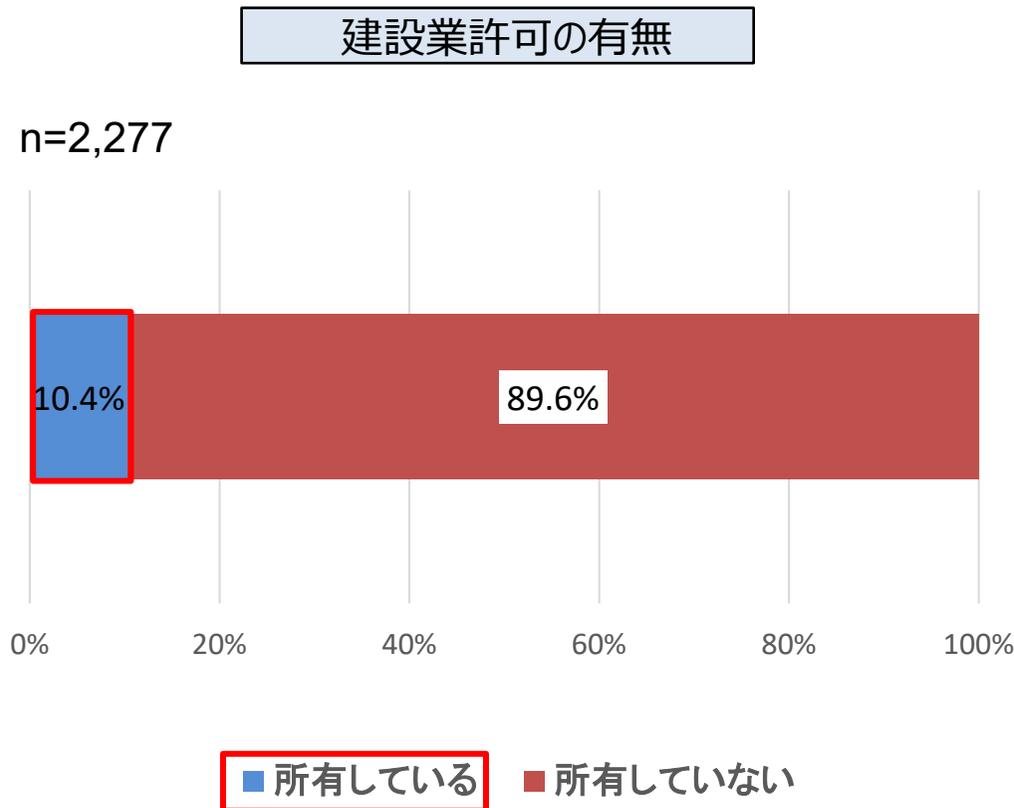
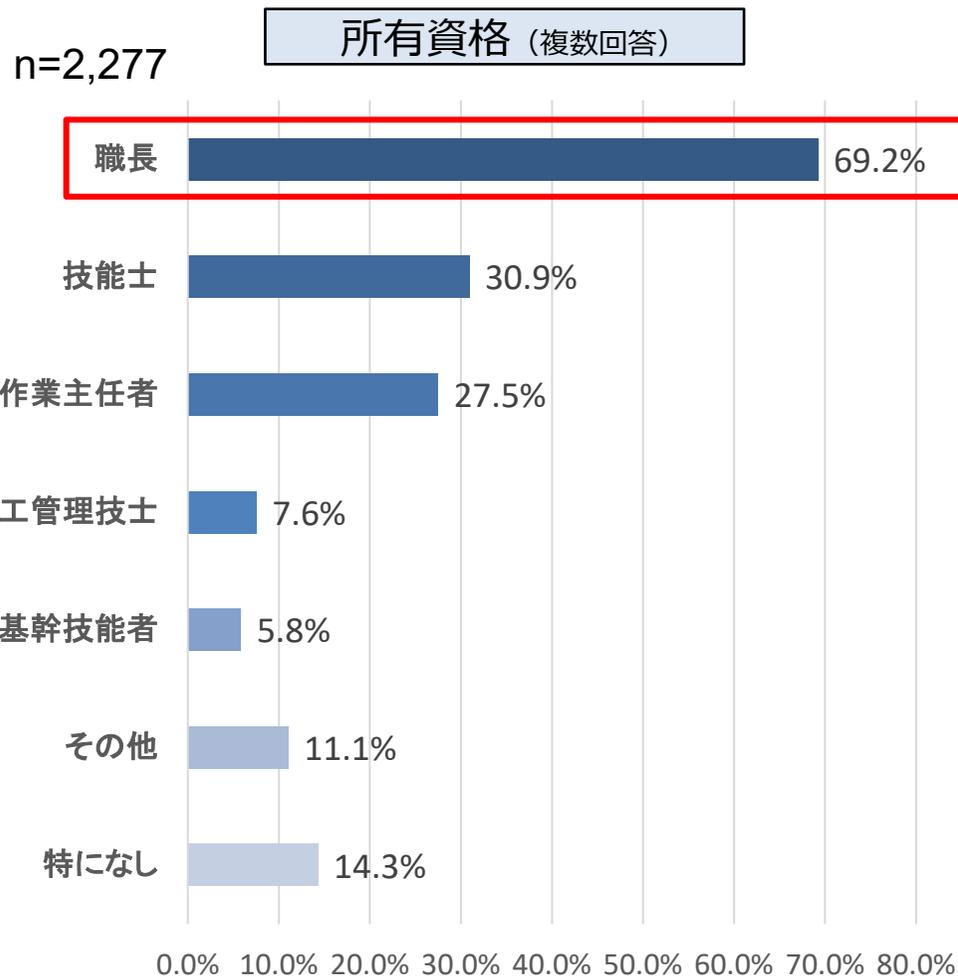
一人親方の経験年数の割合



- 19歳以下
- 20～29歳
- 30～39歳
- 40～49歳
- 50～59歳
- 60～69歳
- 70歳以上
- 3年未満
- 3～9年
- 10～19年
- 20～29年
- 30～39年
- 40～49年
- 50年以上

一人親方が所有している資格などについて

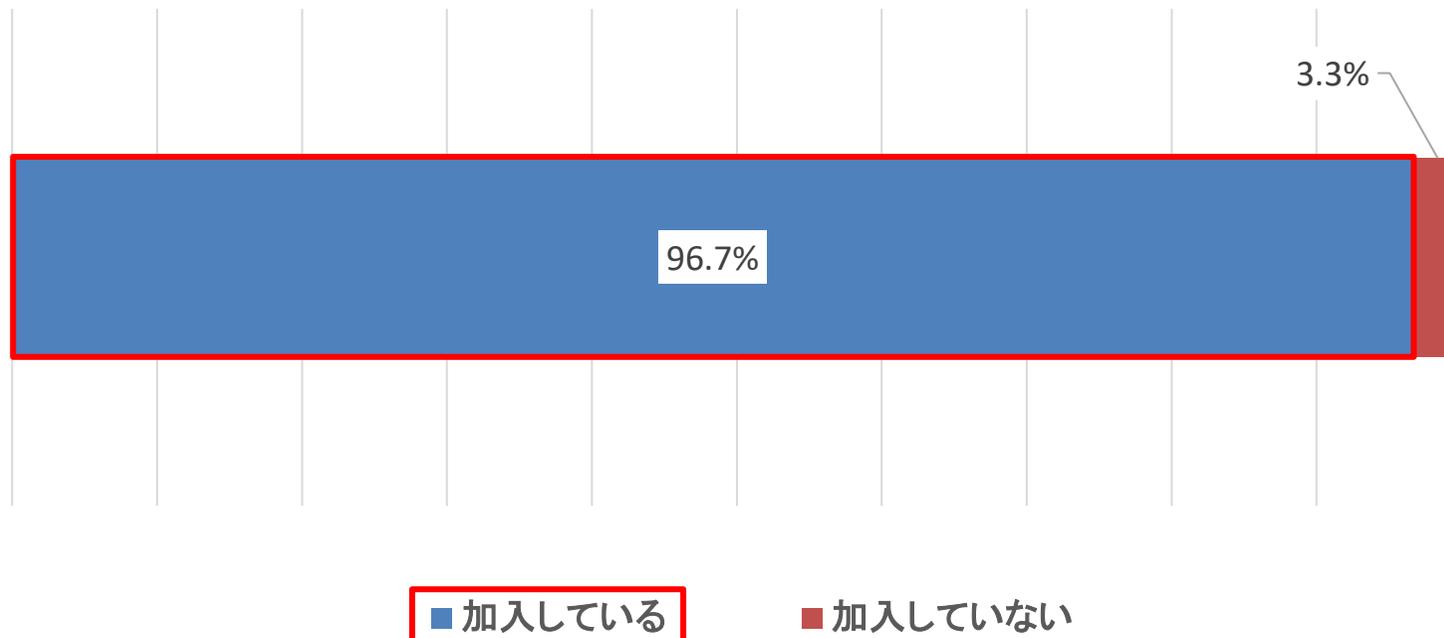
- 一人親方が所有している資格については、「職長」の69.2%が最多。
- 建設業許可については、10.4%の一人親方が建設業許可を受けている。



- 労災保険に特別加入している一人親方は**96.7%**であり、ほとんどの一人親方が特別加入している。

労災保険の特別加入の有無

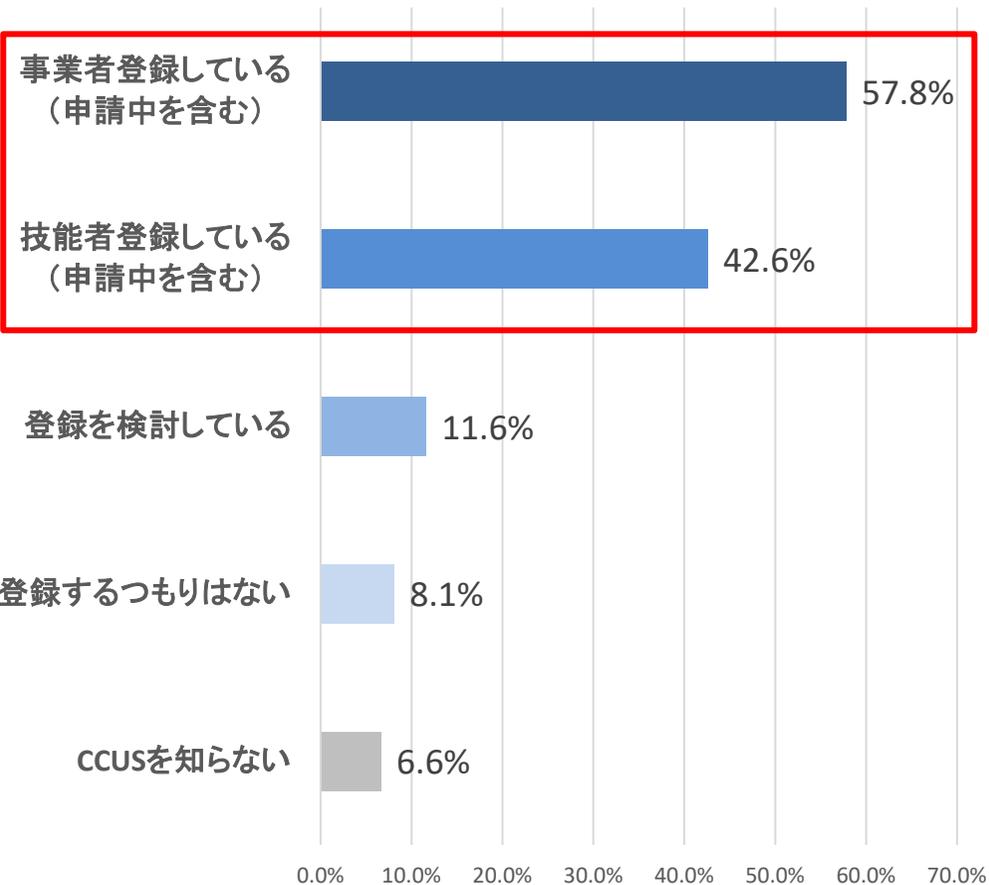
n=2,277



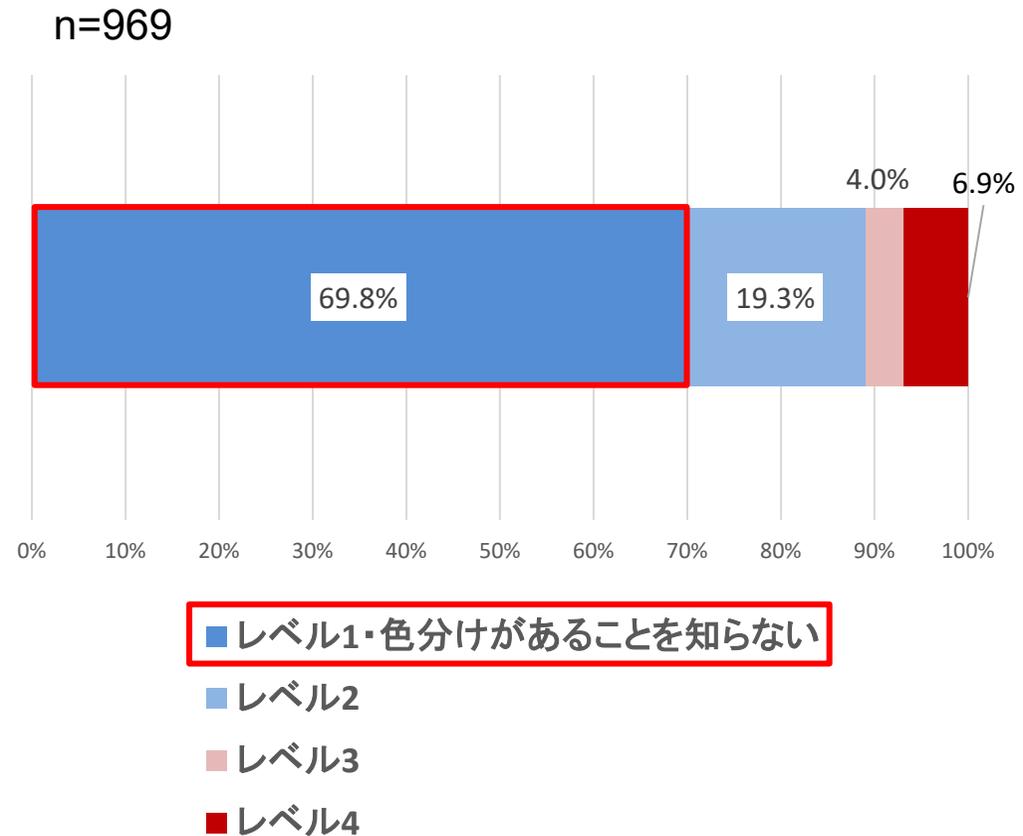
CCUS登録状況について

- CCUSに**事業者登録**している一人親方は57.8%、**技能者登録**している一人親方は42.6%。
- CCUS技能者レベルについて、「**レベル1**もしくは**色分け**があることを知らない」が69.8%と最多。

n=2,277 **CCUSの登録状況** (複数回答)

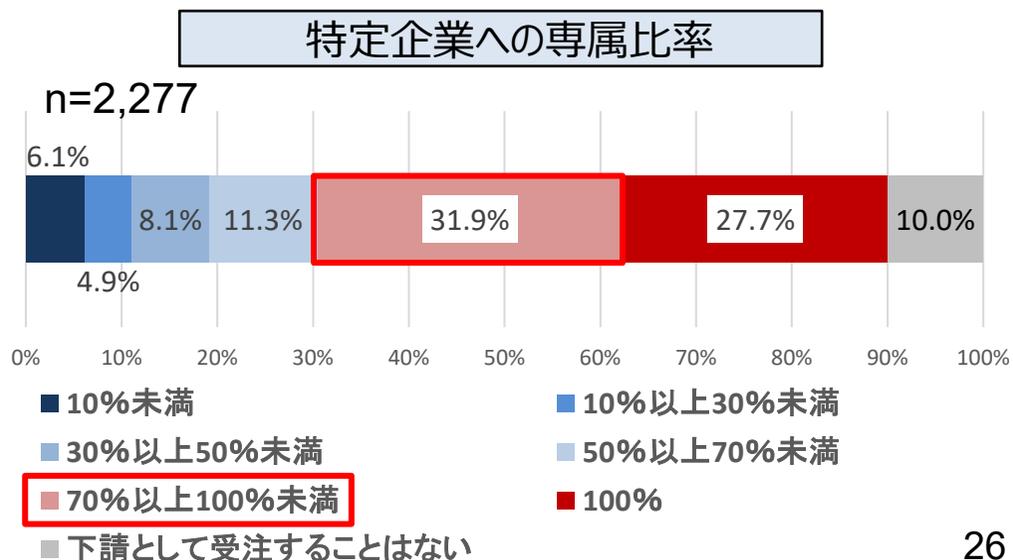
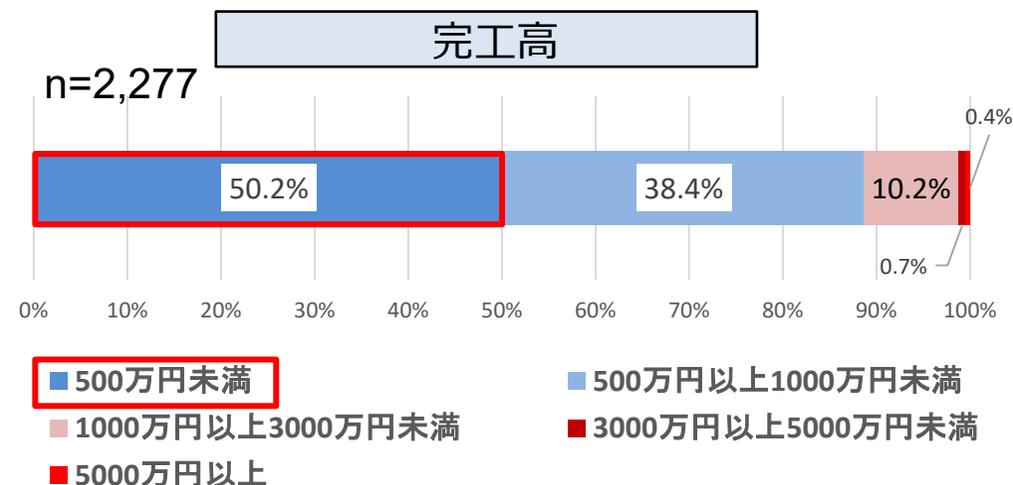
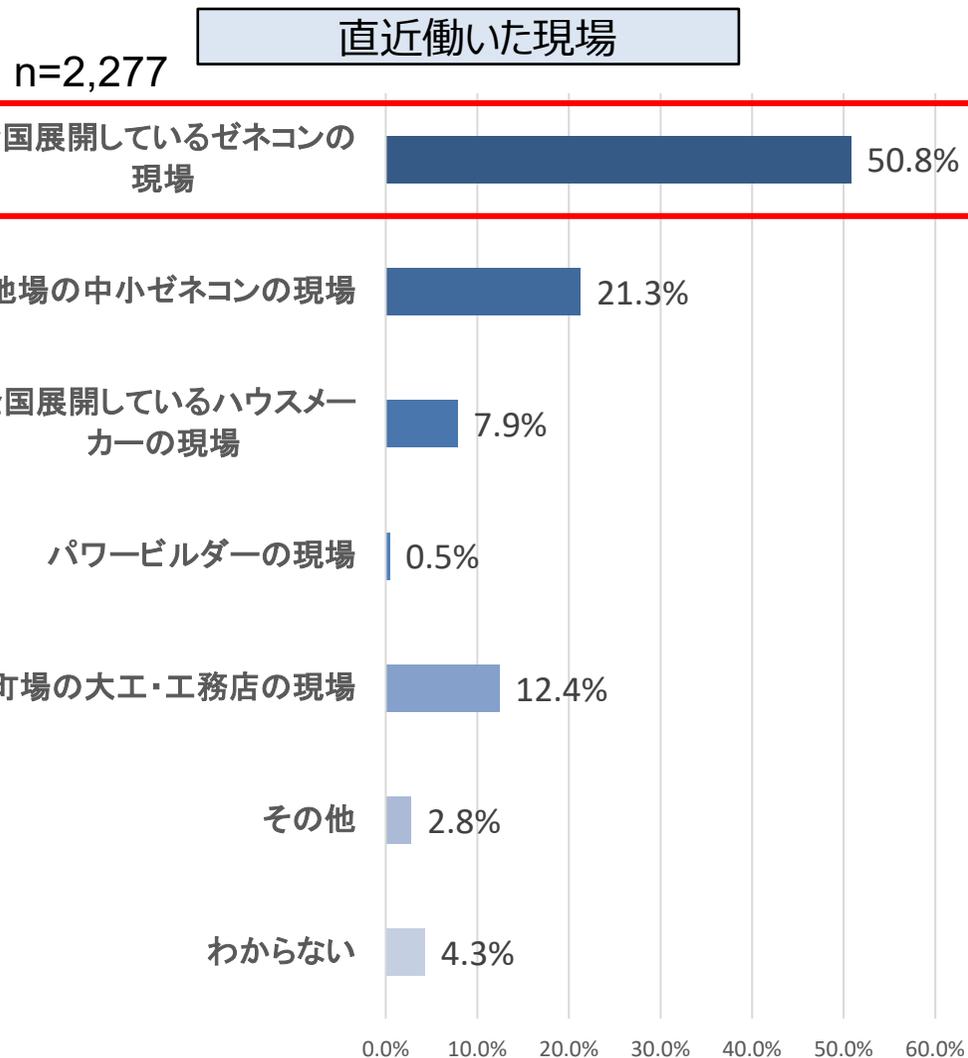


CCUS技能者レベル



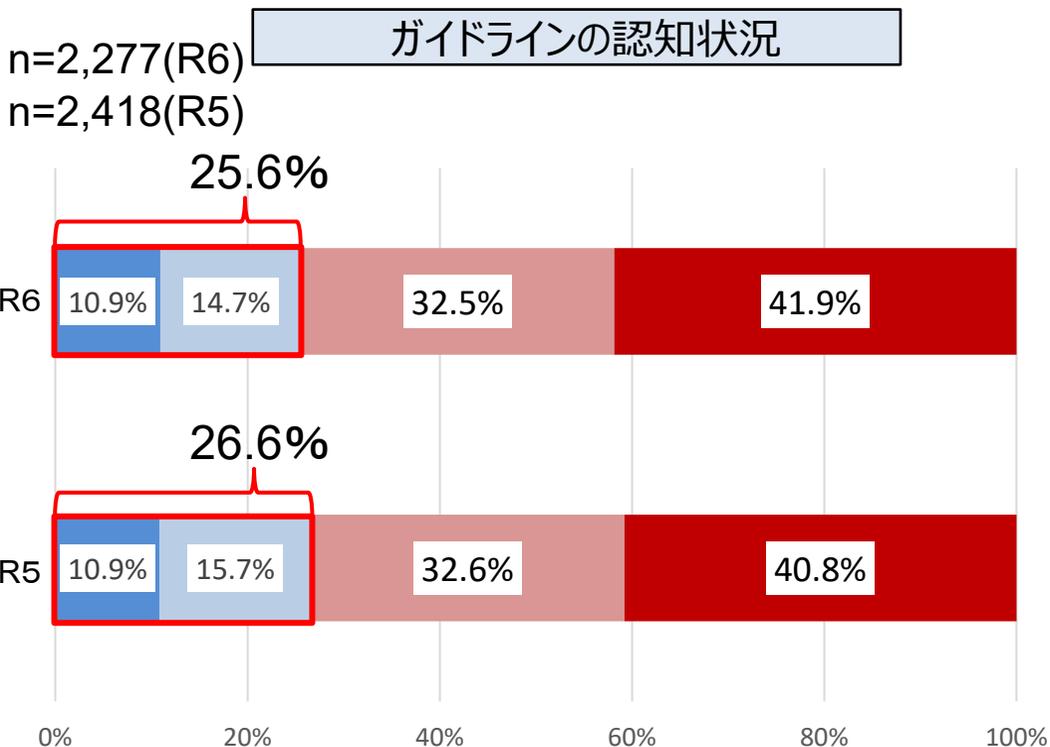
直近の現場、完工高、特定企業への専属比率について

- 直近働いた現場について、「全国展開しているゼネコンの現場」が50.8%と最多。
- 完工高について、「500万未満」が50.2%と最多。
- 特定企業への専属比率について、「70%以上100%未満」が31.9%と最多。

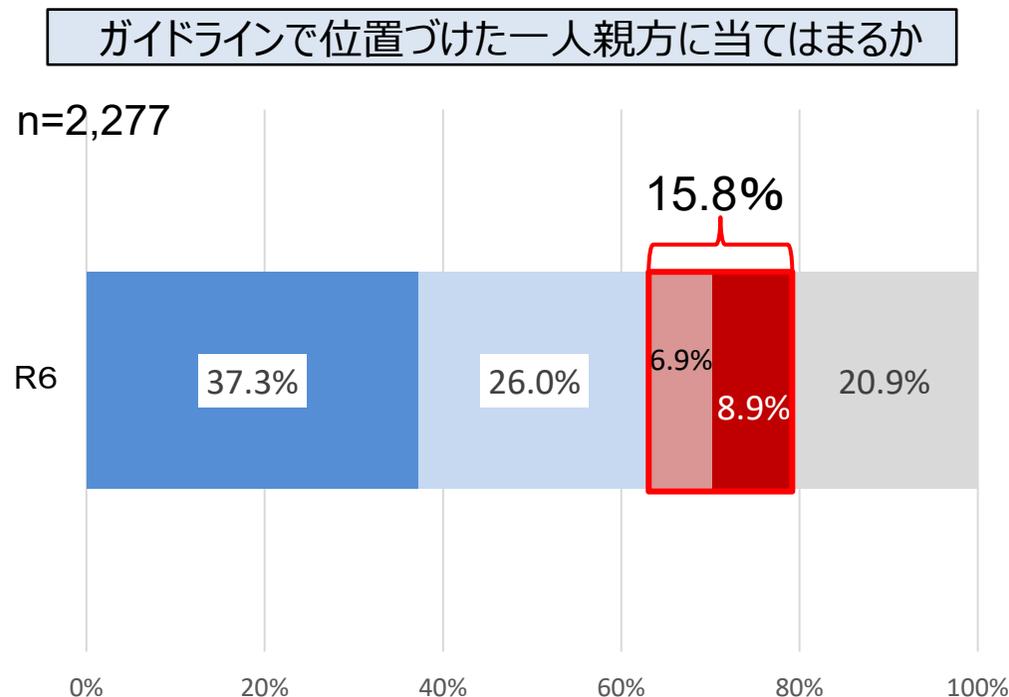


ガイドライン認知状況・ガイドラインで位置づけた一人親方について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の認知状況については微減。
- ガイドラインにおいて位置づけた一人親方の姿（※）に当てはまるかについて、「どちらかと言えば当てはまらない」「当てはまらない」と回答した一人親方は合わせて15.8%。 ※「請け負った仕事を自らの技能と責任で完成できる個人事業主」とし、設問で経験10年以上、もしくは1級技能士の能力を有するものであること、と説明



- 内容について概ね知っている
- 内容について部分的に知っている
- あることは知っているが、内容は知らない
- あることを知らない

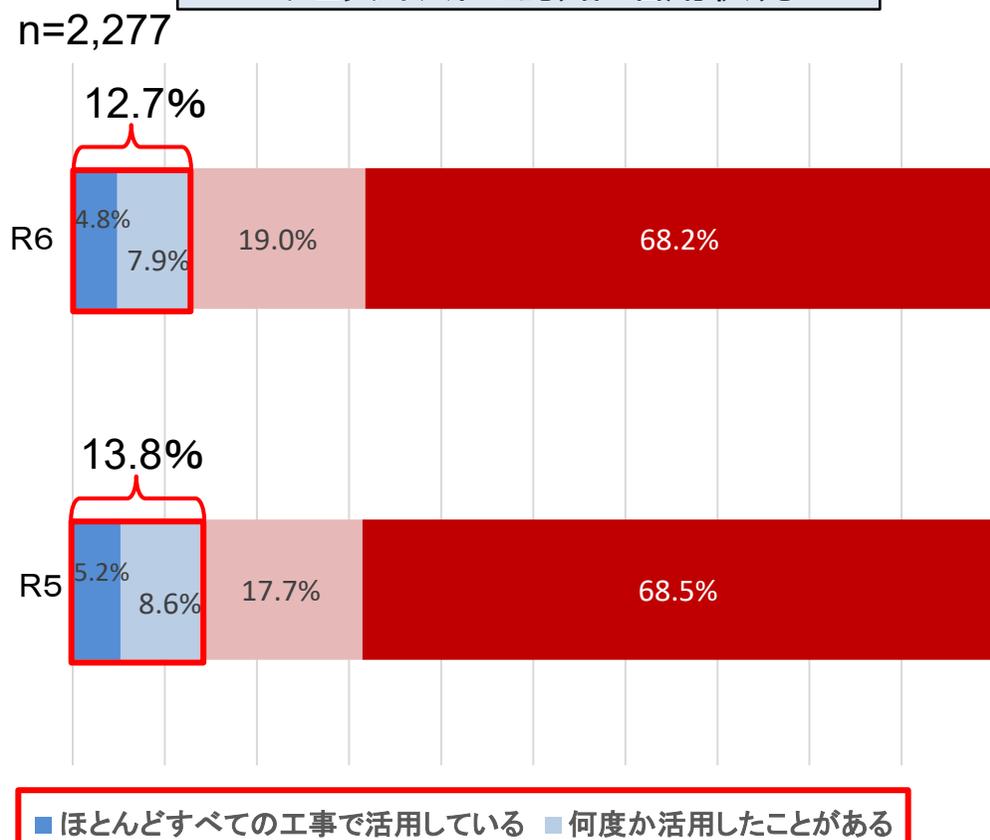


- ほぼ当てはまる
- どちらかと言えば当てはまる
- どちらかと言えば当てはまらない
- 当てはまらない
- わからない

働き方自己診断チェックリストの活用状況について

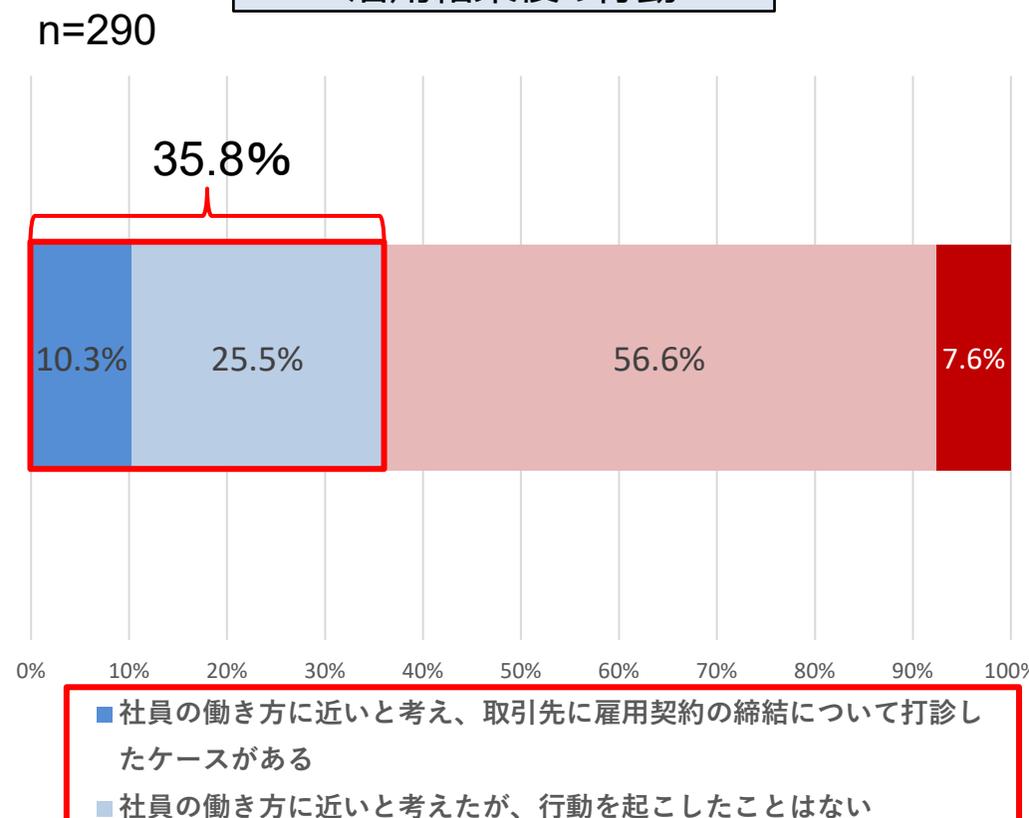
- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



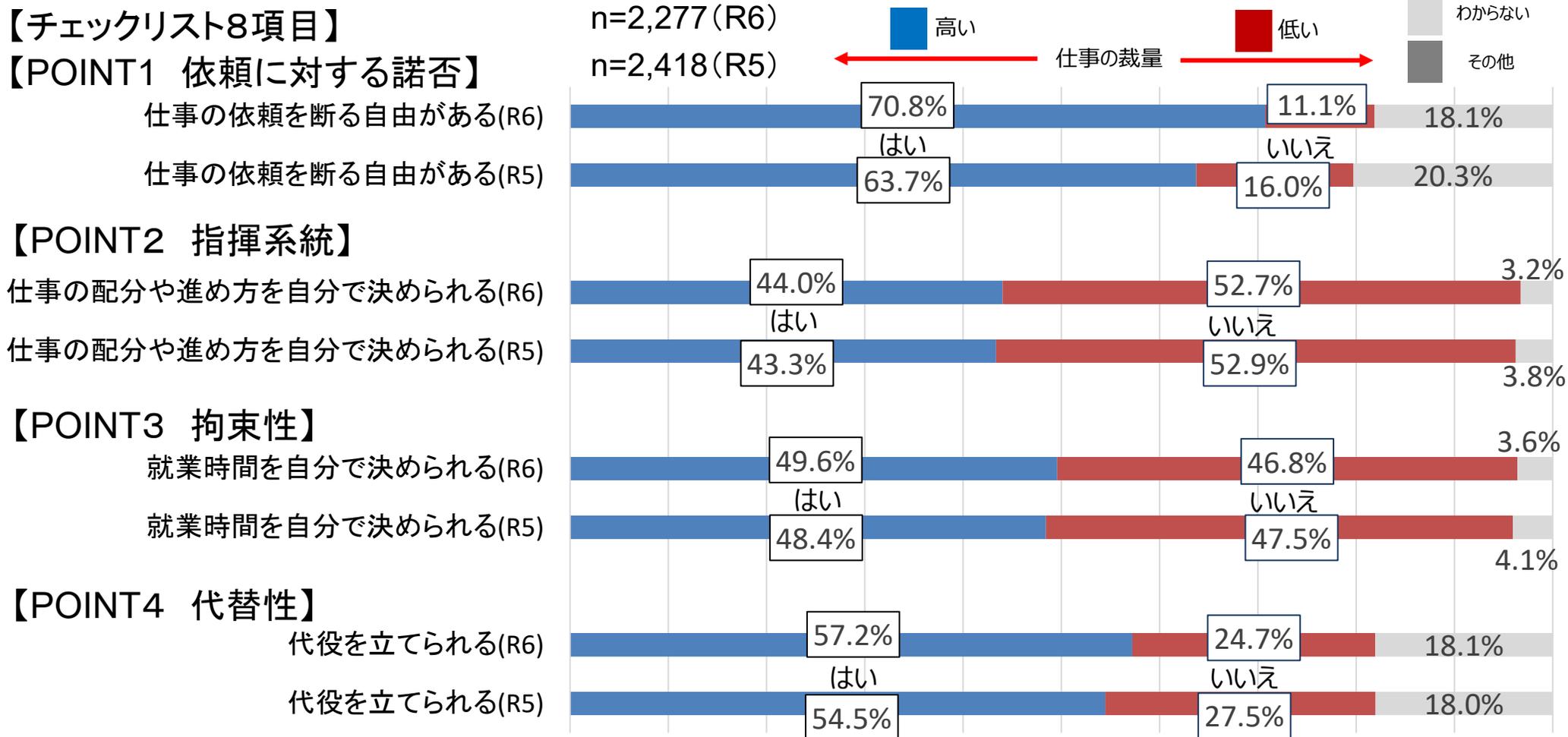
■ 活用したことはないが、知っている ■ 知らない

活用結果後の行動



■ 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
■ その他

- 「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態調査では、仕事の裁量が低い一人親方が一定数確認されたが、全般的に前回調査（R5）より改善傾向にある。
- 「仕事の依頼を断る自由がある」と回答した一人親方は約7割の一方、「仕事の配分や進め方を自分で決められる」や「就業時間を自分で決められる」と回答した一人親方は半数にも満たない。



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

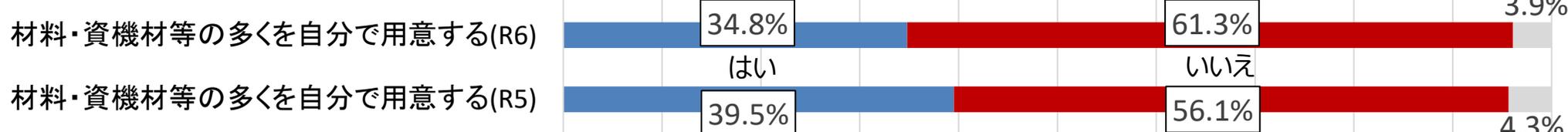
○POINT 8「他社への業務へ従事できる」と回答した一人親方は約6割だが、POINT 5～7については仕事の裁量の高い回答を選択した一人親方は4割にも満たない。



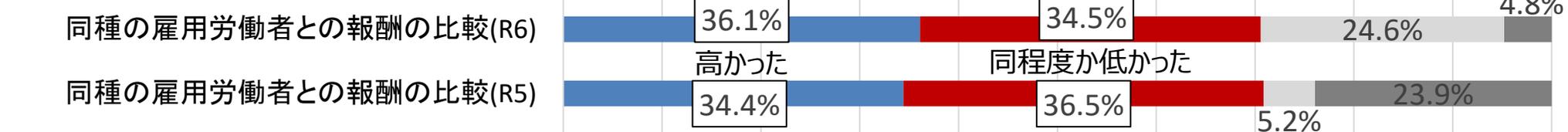
【POINT5 報酬の労務対償性】



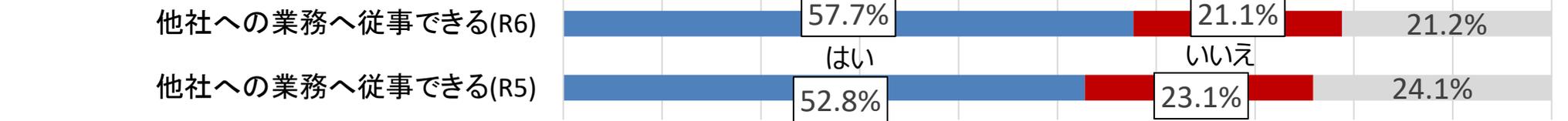
【POINT6 資機材等の負担】



【POINT7 報酬の額】



【POINT8 専属性】



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

一人親方になるメリット・デメリットについて①

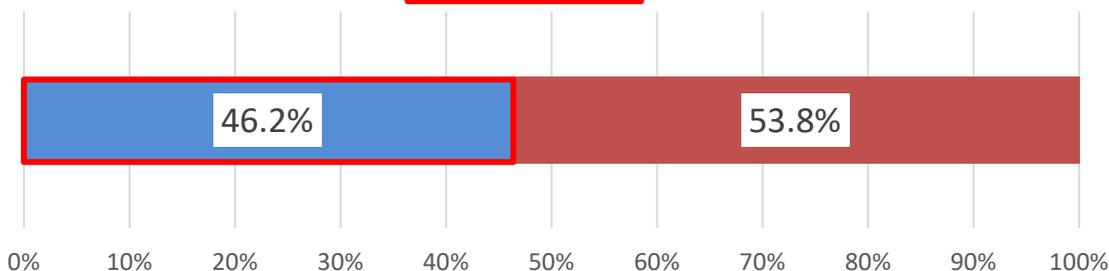
- 一人親方になる前に、一人親方になるメリット・デメリットを調べた人は46.2%。
- 想定していたメリットとして、「好みに応じて仕事を選ぶ」が60.7%と最多。続いて、「高い報酬が得られる」が53.0%。
- 想定していたデメリットとして、「収入が不安定」が72.6%と最多。「休みを取ると収入が減る」が59.7%、「確定申告等の事務手続きが煩雑」が54.7%と続く。

一人親方になる前に
メリット・デメリットを調べたか

n=2,277

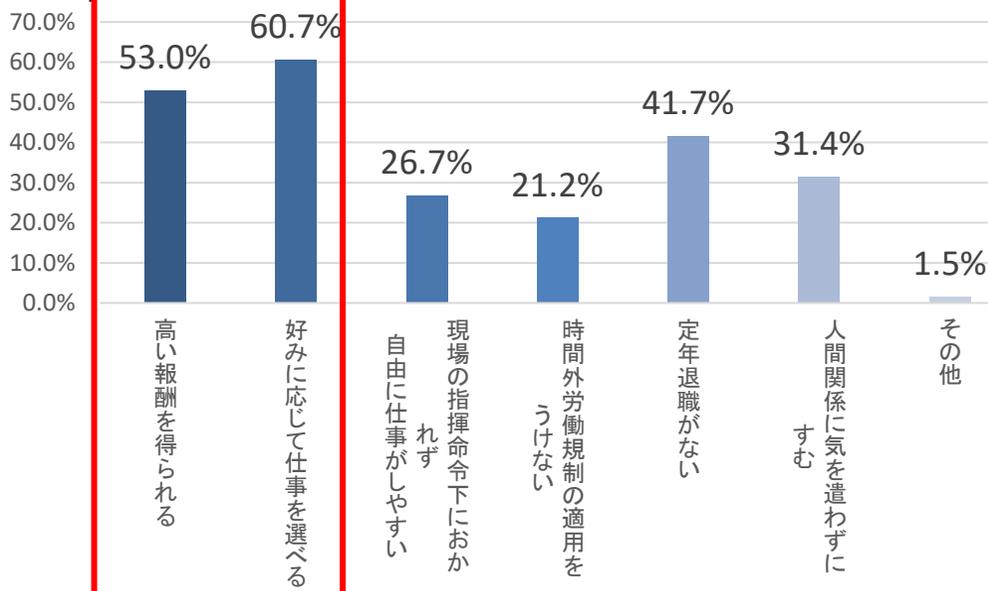
■ 調べた

■ 調べなかった



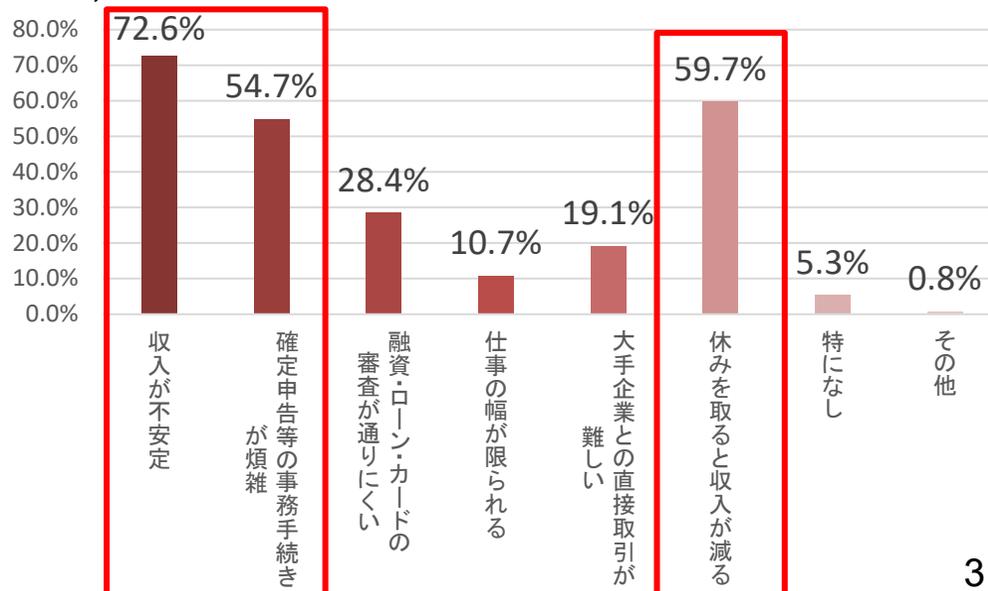
想定していたメリット (複数回答)

n=1,051



想定していたデメリット (複数回答)

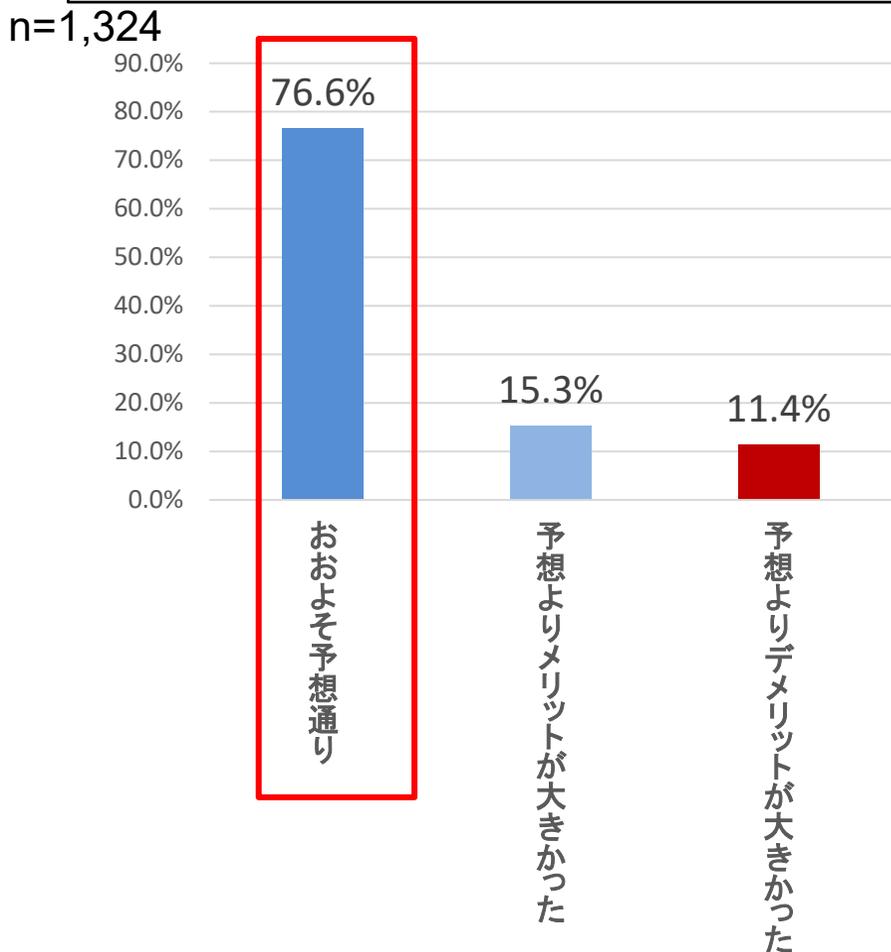
n=1,051



一人親方になるメリット・デメリットについて②

- 一人親方になる前に**想定していたメリット・デメリットについて、「おおよそ予想通り」が76.6%。**
- 「想定よりメリットが大きかった」点について自由記述を求めたところ、大きく3つ（**収入の増加、仕事の自由度の増加、時間的な自由度の増加**）に分類された。
- 「想定よりデメリットが大きかった」点について自由記述を求めたところ、大きく2つ（**収入の減少、経費の負担増加**）に分類された。

想定していたメリット・デメリットとの違い（複数回答）



想定よりメリットが大きかった

- 収入の増加
 - ・こなす仕事が多いと収入が増える
- 仕事の自由度の増加
 - ・金額などの細かい条件を自分で直接交渉できる
- 時間的な自由度の増加
 - ・仕事と休みの予定を自由に決められる
- その他
 - ・定年退職がない
 - ・人間関係を気にしなくてよい

想定よりデメリットが大きかった

- 収入の減少
 - ・仕事がない月は収入が減る
 - ・怪我をしたときに収入が大幅に減る
- 経費の負担増加
 - ・納める税金の種類と金額が多い
 - ・想定しているよりも経費が多くかかった
- その他
 - ・福利厚生がなく不安
 - ・全て自己責任という責任の重さ

希望する就業形態とその理由について

- 希望する就業形態について、「今後も一人親方として働きたい」一人親方は65.9%。一人親方として働く理由として、「好みの仕事を選べる」が65.3%と最多。
- 一方で、「できれば雇用労働者として働きたい」一人親方は6.7%。雇用労働者として働きたい理由として、「安定した収入が得られる」が69.1%、「福利厚生を受けられる」が62.5%と多い。
- 一人親方として働く理由から、「取引先から一人親方として働くように言われている」一人親方の存在も確認された。

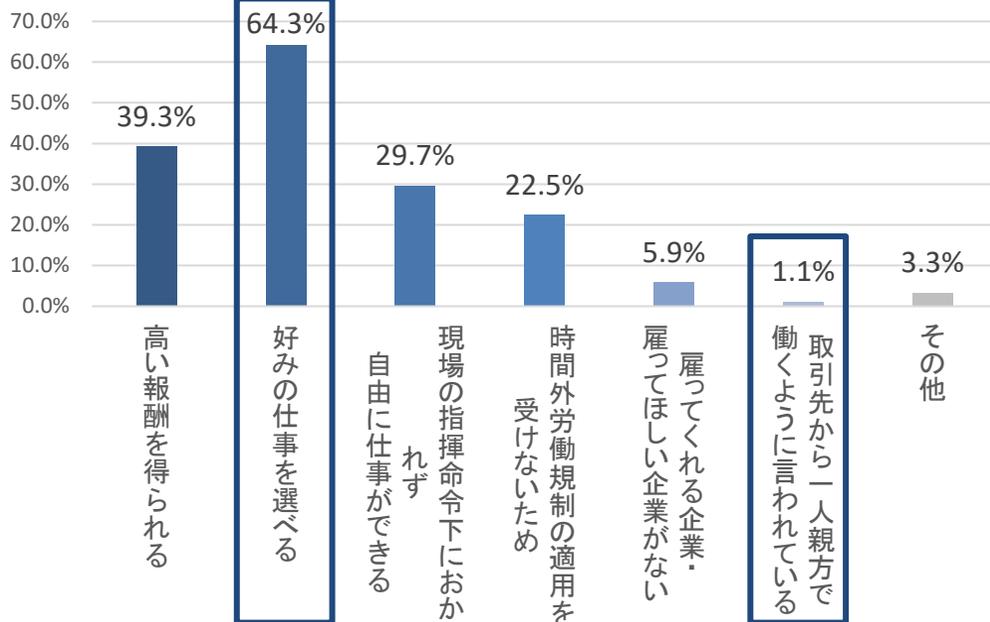
希望する就業形態

n=2,277



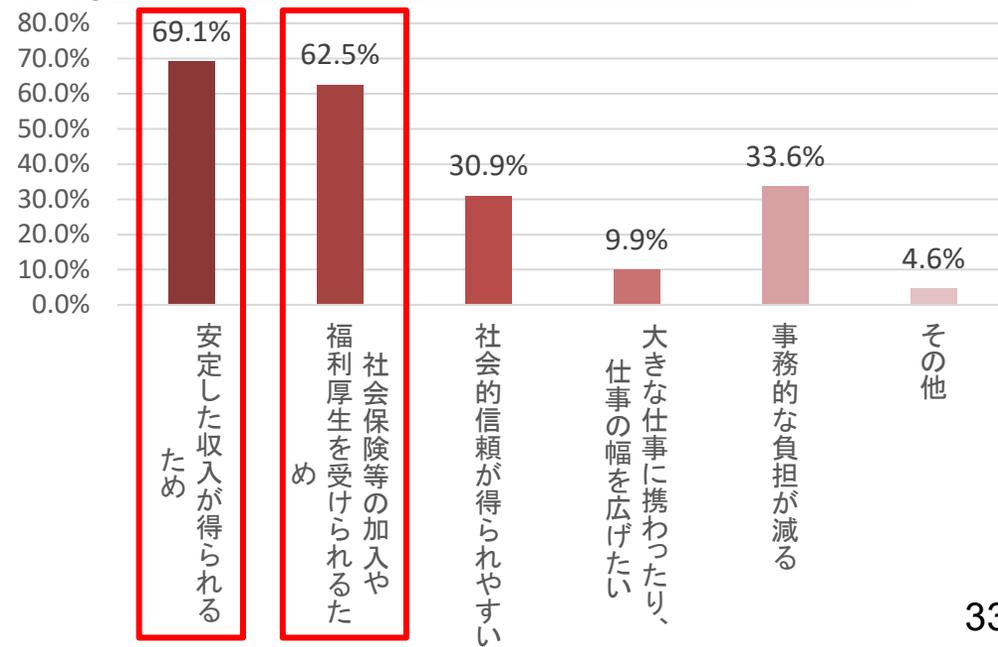
一人親方として働く理由 (複数回答)

n=1,500

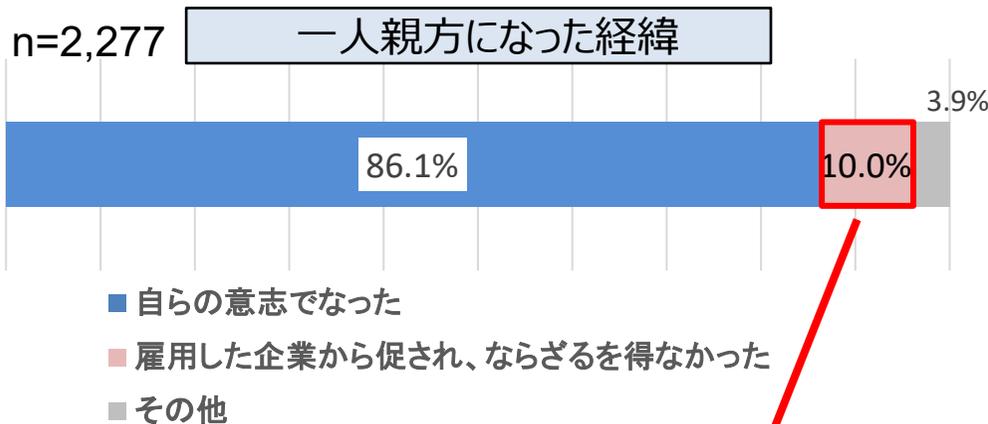


雇用労働者として働きたい理由 (複数回答)

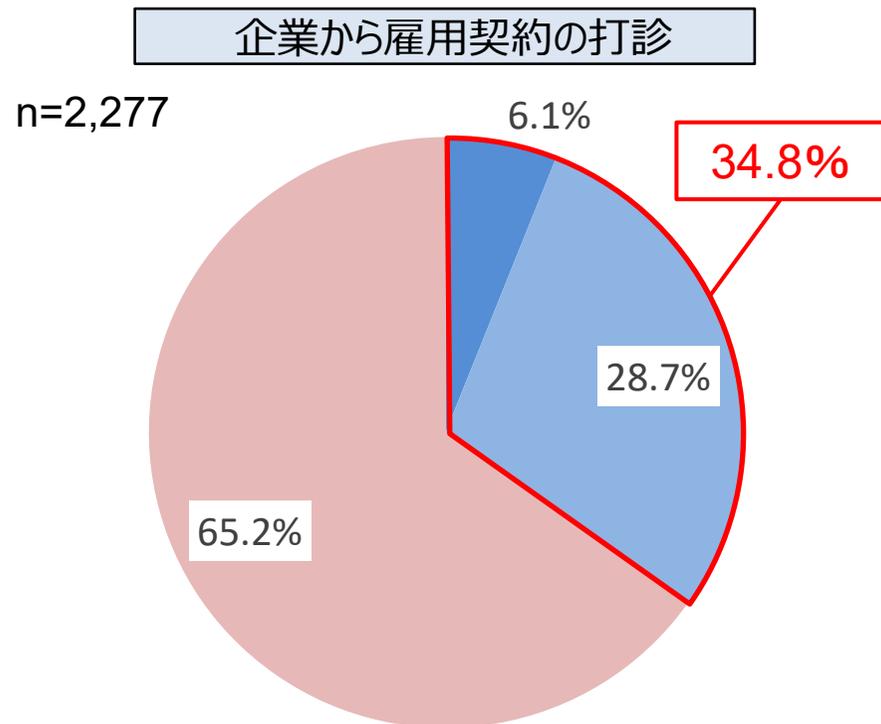
n=152



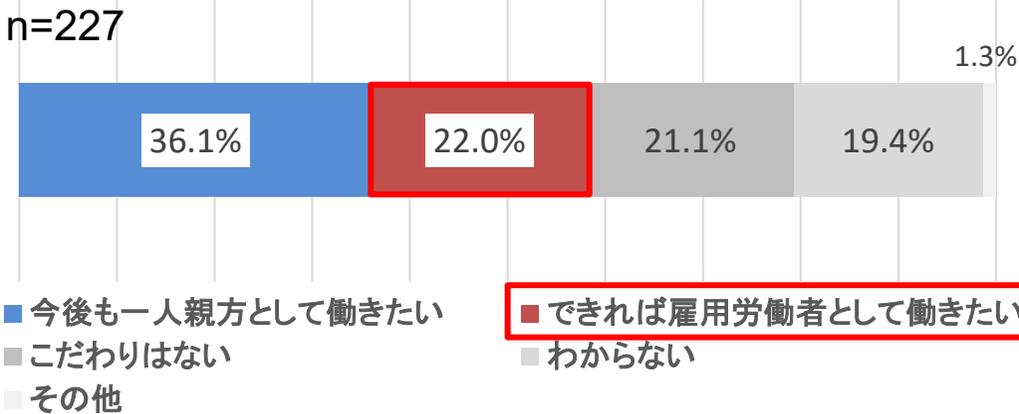
- 一人親方になった経緯として、「自らの意思でなった」一人親方は86.1%。一方で「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方も10.0%確認された。
- 「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方のうち、「できれば雇用労働者として働きたい」と回答した一人親方は22.0%。
- 企業から1回でも雇用契約を打診されたことがある一人親方は34.8%。



「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方の希望する就業形態



- 3回以上誘いを受けたことがある
- 1.2回誘いを受けたことがある
- 誘いを受けたことはない

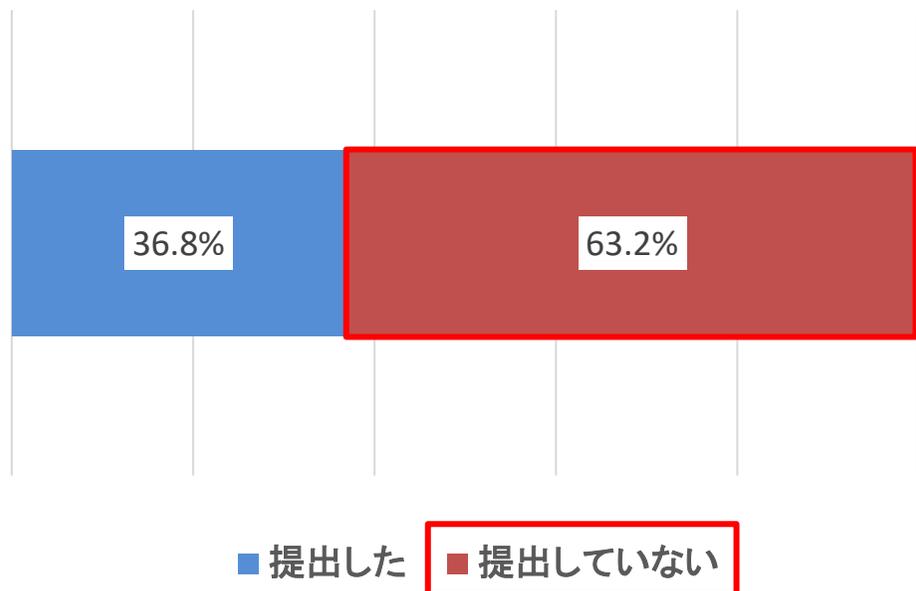


見積書の提出状況について

- 工事を請け負う前に、見積書を提出していない一人親方は63.2%。
- 見積書を提出しない理由として、「提出する習慣がない」が67.8%と最多。続いて「提出するよう指示がなかった」が26.0%。

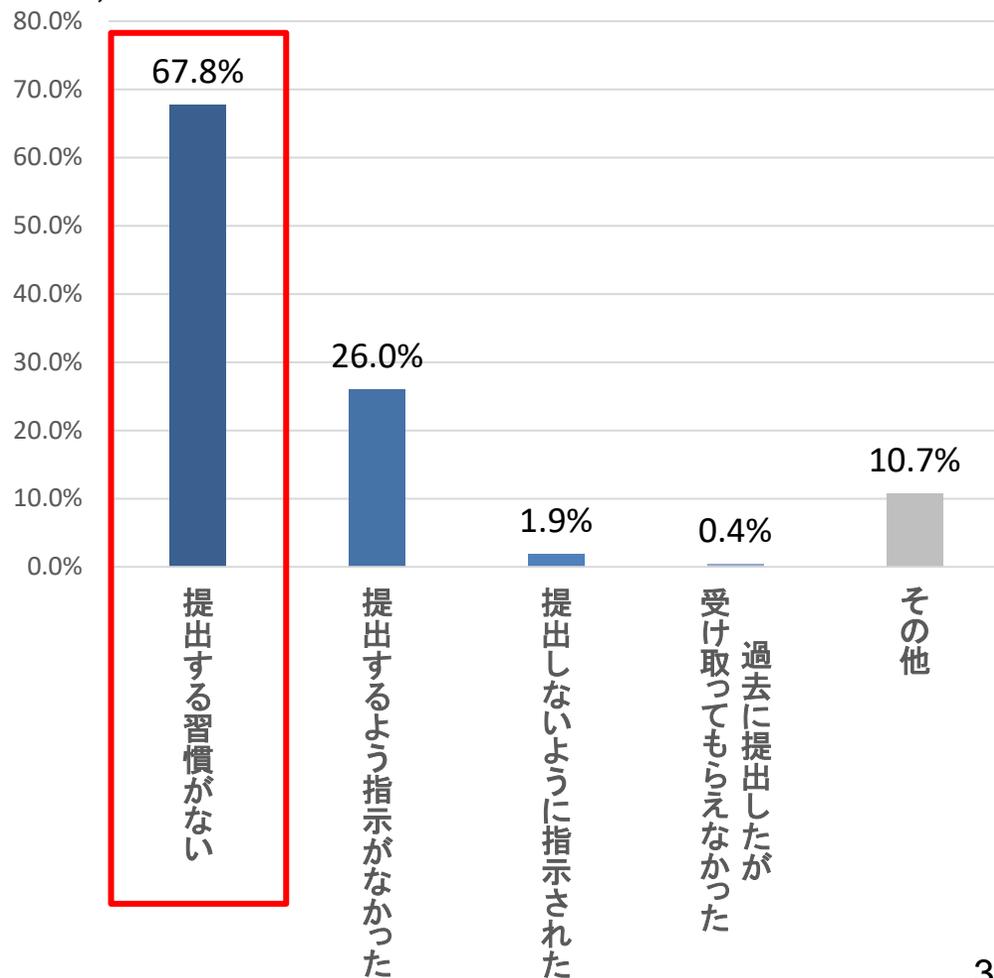
見積書の提出状況

n=2,277

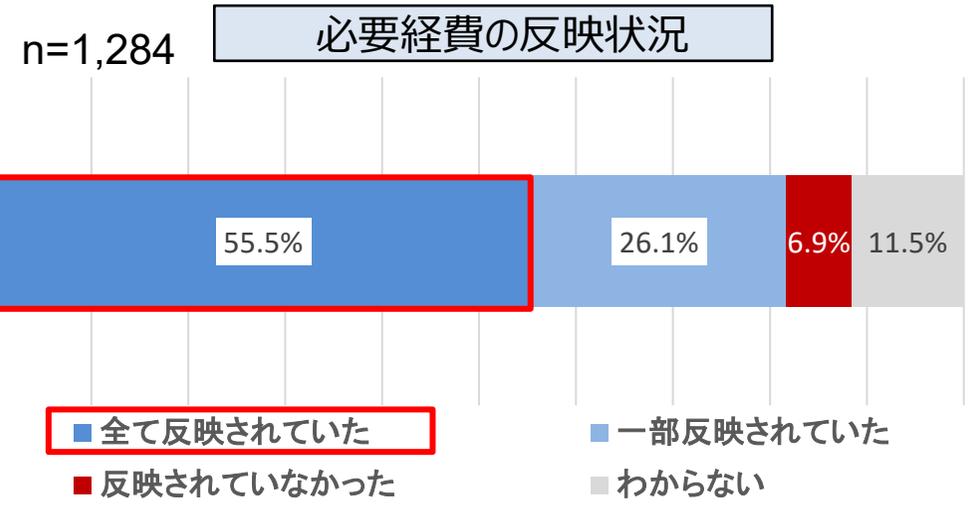
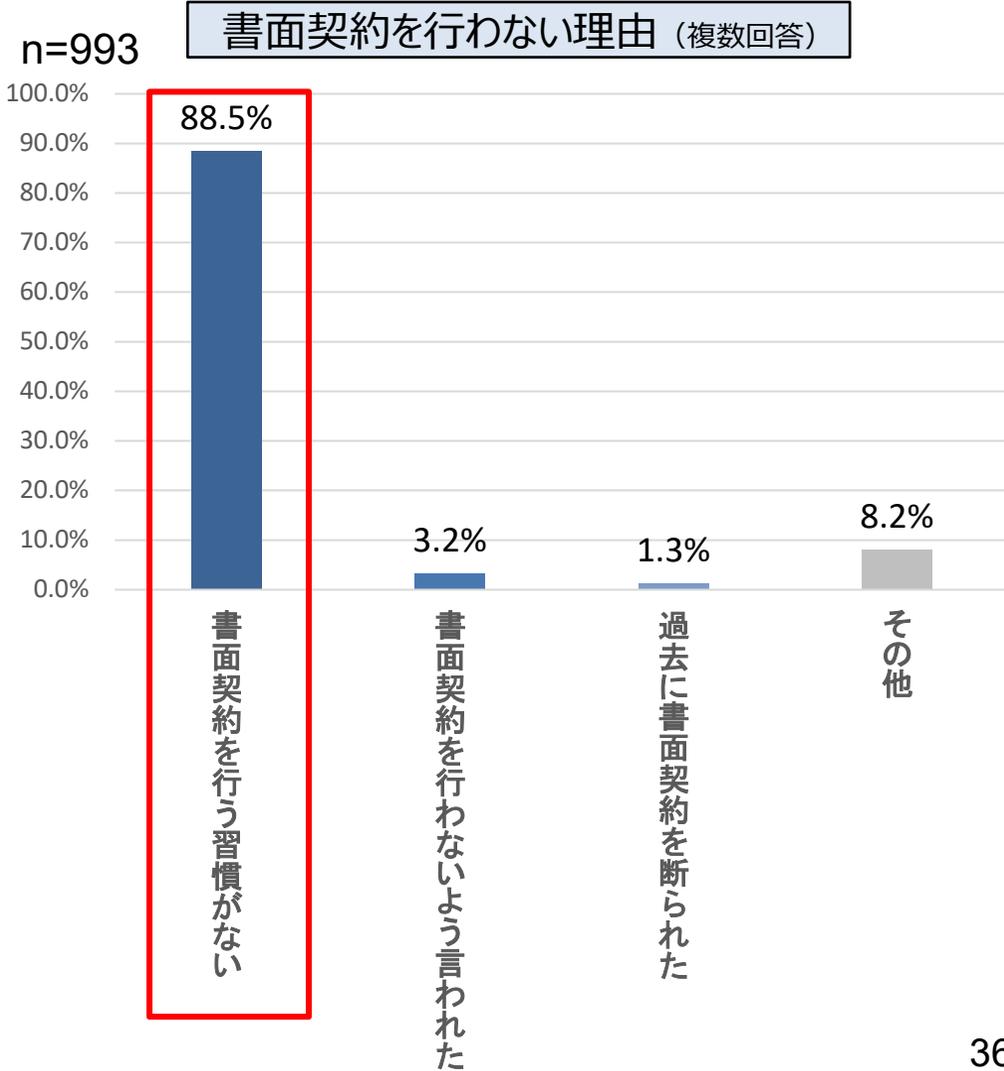
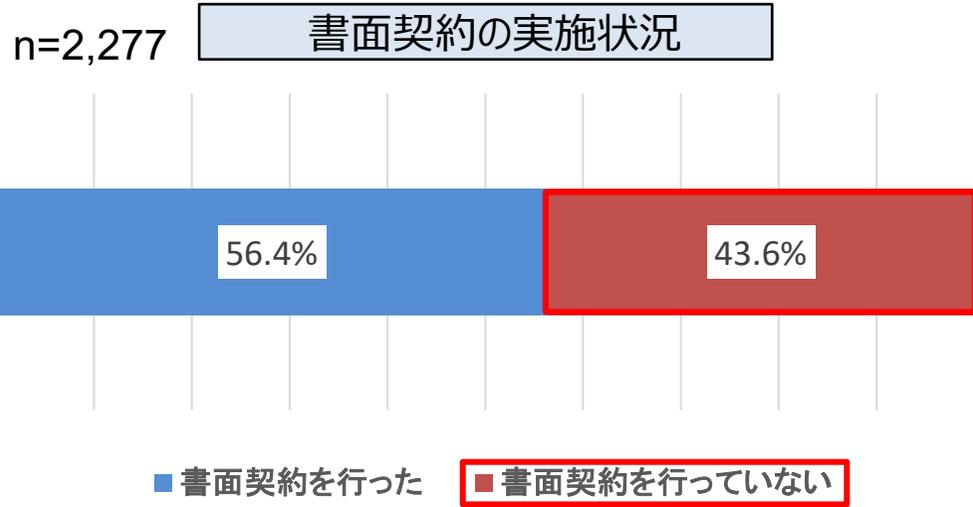


見積書を提出しない理由 (複数回答)

n=1,438



- 工事を請け負う際に、書面契約を行っていない一人親方が43.6%。
- 書面契約を行った一人親方の請負代金に必要経費が「すべて反映されていた」は55.5%。
- 書面契約を行わない理由として、「書面契約を行う習慣がない」が88.5%と最多。



- 「一人親方が国土交通省に求める取組」として、「必要経費が十分確保された請負代金の見積情報の提供」が31.0%、「一人親方の技能や経験を継承していけるような取組」が29.8%と続く。

