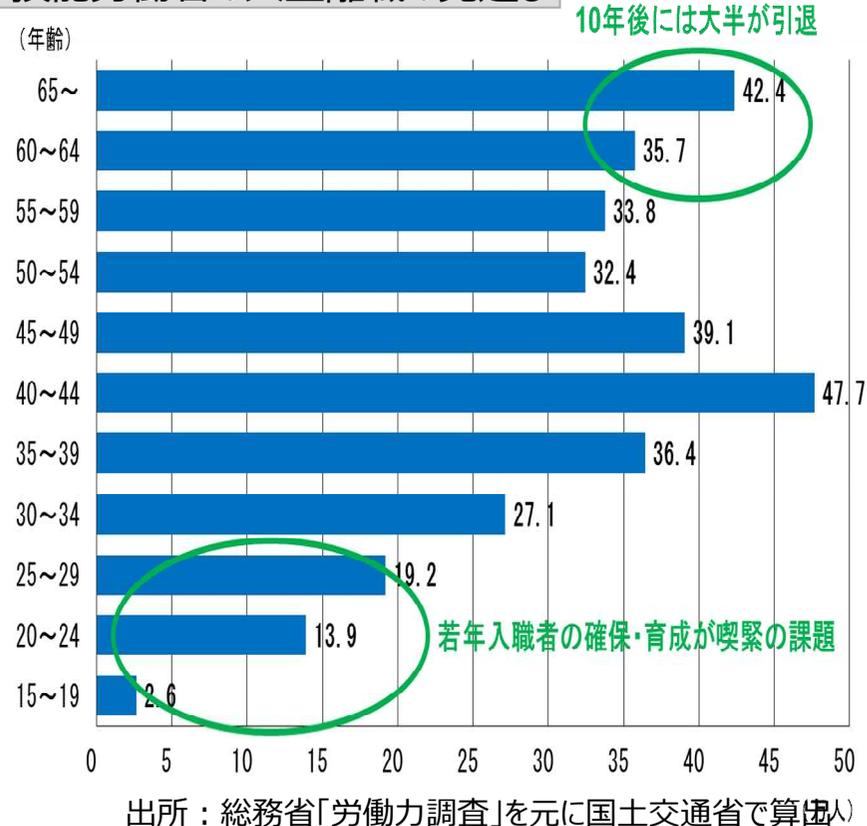


1. 建設業の指針【現状認識・課題・目標】

【現状認識】

- 建設業は我が国の住宅、社会資本、さらには都市や産業基盤の整備に不可欠の産業であり、現場で直接施工を担う多数の技能労働者によって支えられている。
- 技能労働者の数は、ここ数年の安定した建設投資を背景に堅調に推移している。しかしながら、2015年度における技能労働者数約330万人のうち、55歳以上が約112万人と約3分の1を占める一方、29歳以下の若者は約36万人と約1割にとどまっており、技能労働者の高齢化は進行している。
- 今後、建設業が求められる役割を果たしていくためには、「人への投資」を積極化し中長期的に技能労働者を確保していくとともに、生産性の向上を果たしていくことが求められている。

技能労働者の大量離職の見通し



【業界が抱える課題】

- 中長期的な技能労働者の確保に向け、安定した雇用、安定した収入、将来に夢と希望を持てるキャリアパスの整備など
- i-Constructionの推進や人材の効率的活用を通じた生産性向上への取り組み

【目標とする指標及び数値】

- 基本方針の労働生産性に加え、技能労働者の処遇改善や産業全体で付加価値を向上させるとの観点で建設業の指標を追加

<基本方針>

(営業利益+人件費+減価償却費)÷労働投入量(労働者数又は労働者数×ひとり当たり年間就業時間)

<建設業・推奨>

(完成工事総利益+完成工事原価のうち労務費+完成工事原価のうち外注費)÷年間延人工数

<建設業・簡易>

(完成工事総利益+完成工事原価のうち労務費)÷直庸技能労働者数

<計画期間・目標数値>

・3年計画：+1%以上 ・4年計画：+1.5%以上 ・5年計画：+2%以上

1. 建設業の事業分野別指針【実施事項について】

- 建設産業は多数の技能労働者に支えられる産業である。生産性向上においては、新技術・工法の導入など技術的なアプローチとともに、技能と経験を蓄積した熟練工の育成・活用など人材の効率的活用を果たすことが重要である。

自社の強みを直接支える項目

一 人に関する事項

- (イ) 教育訓練の充実（新規入職者等への教育研修等）
- (ロ) 生産性向上に向けた複合工（多能工）の育成・活用
- (ハ) 従業員の処遇改善（月給制、週休二日の確保等）

二 財務管理に関する事項

- (イ) 原価管理の高度化（年次計画、中長期計画の整備など）
- (ロ) 社内業務の効率化（ICT機器活用など）

三 営業活動に関する事項

- (イ) 年間受注計画の策定（発注情報の適時の収集等）
- (ロ) 適正な利潤を確保した受注

四 新技術・工法の積極的導入

- (イ) ICT施工の実施、コンクリート工における生産性向上技術の活用等、i-Constructionの推進
- (ロ) NETISを始めとした新技術・新工法等の導入
- (ハ) 生産性向上に資する取組の導入

持続的な成長に向けた長期的な取り組み

五 中長期的な人材確保に向けた人への投資

- (イ) 中長期的な人材の確保・育成（計画的な新卒採用、採用ルート強化等）
- (ロ) 人事評価体系整備や管理システム投資等（キャリアパスの整備等）
- (ハ) 女性や高齢者の活躍推進など（働きやすい雇用環境の整備等）
- (ニ) 事業の円滑な承継に向けた取組（後継者の計画的な育成等）

六 建設企業のイメージ向上につながる取り組み

- (イ) 社会・地域に向けたPR活動（地域イベントへの参画等）
- (ロ) 環境負荷軽減に配慮した事業の展開
- (ハ) 防災・減災等社会・地域の持続的発展に対する有償・無償の貢献（人的・金銭的貢献等）



小規模 (20人未満)

一 ~ 四 から1項目以上

※ 上記に加え、五～六のうち1項目以上にも取り組むことを推奨

中規模 (20~300人未満)

一 ~ 四 から2項目以上

五 ~ 六 から1項目以上

中堅 (300~2,000人未満)

一 ~ 四 から3項目以上

五 ~ 六 から2項目以上