

**令和6年度
第1回近畿地方整備局 総合評価委員会**

**近畿地方整備局
令和6年6月20日**

令和5年度 総合評価落札方式による 実施結果について

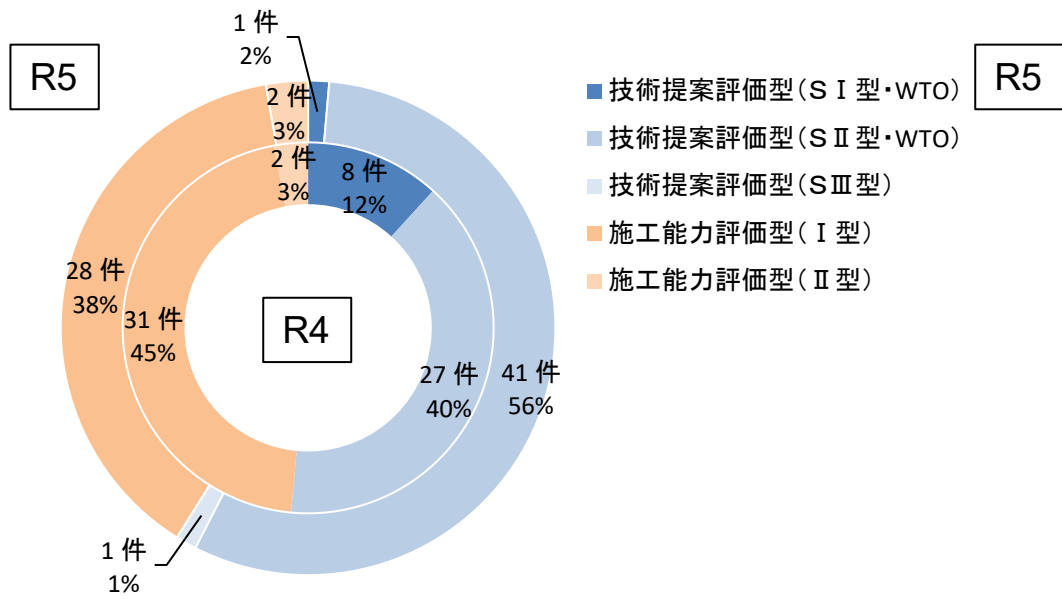
工事種別、評価方式別契約済み工事件数

()書きはR4年度

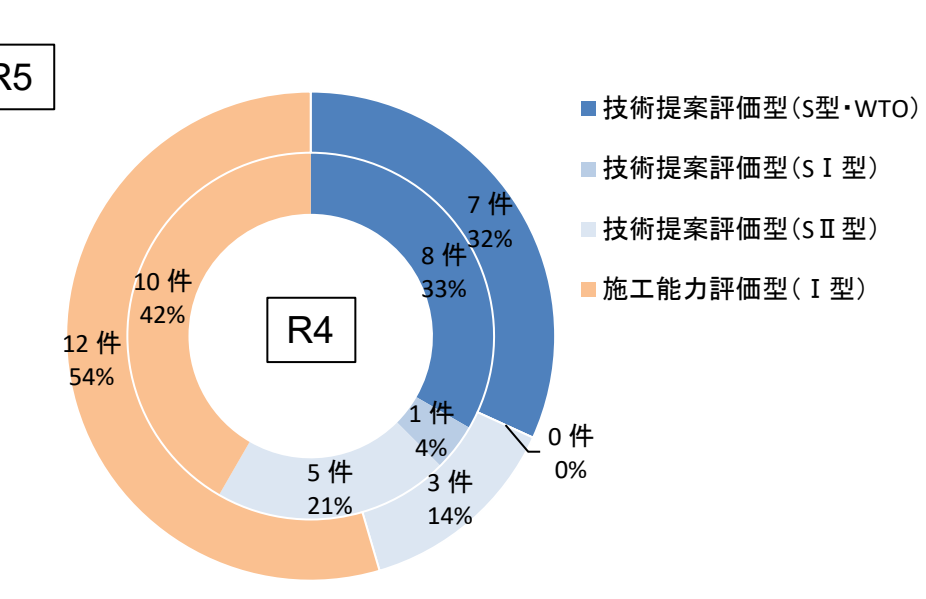
工事種別	技術提案評価型 (SⅠ型・SⅡ型・SⅢ型)		施工能力評価型				合計
	本官	分任官	Ⅰ 型		Ⅱ 型		
			本官	分任官	本官	分任官	
一般土木工事	13		7	78		177	275
AS舗装				5		34	39
鋼橋上部	13		9	4		3	29
造園				10		37	47
建築工事			1		2	9	12
電気設備工事			2	11		12	25
暖冷房衛生設備工事						7	7
セメント・コンクリート舗装工事						8	8
プレストレスト・コンクリート工事	14		2	6		1	23
法面処理工事	1			9		8	18
塗装				2		9	11
維持修繕				20		127	147
しゅんせつ工事						3	3
グラウト工事							0
機械設備工事	1		2	33		2	38
通信設備	1		3	44		5	53
受変電設備工事				1		11	12
橋梁補修工事			2	5		32	39
小計	43	0	28	228	2	485	786
港湾土木	7		6	6			19
港湾等しゅんせつ	2		2	1			5
港湾等鋼構造物工事							0
空港等土木	1		1			1	3
空港等舗装			1	2			3
建築工事						1	1
通信設備工事			2	2			4
小計	10	0	12	11	0	2	35
合計	53	0	40	239	2	487	
	53(49)		279(239)		489(508)		

令和4・5年度総合評価方式別工事件数(本官工事)

港湾空港関係除く



港湾空港関係



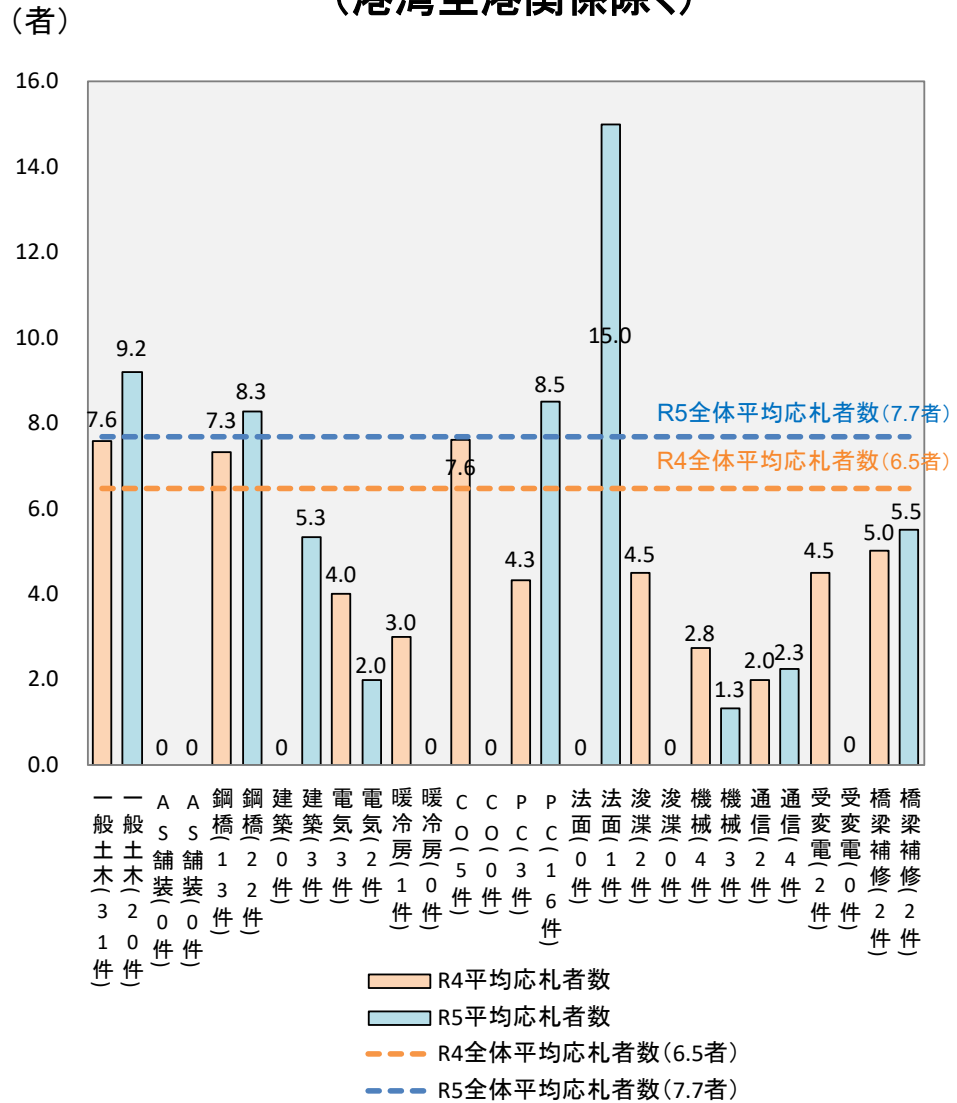
総合評価方式(契約方式)	R4(件数)	R5(件数)
技術提案評価型(S I 型・WTO)	8	1
技術提案評価型(S II 型・WTO)	27	41
技術提案評価型(S III 型)	-	1
施工能力評価型(I 型)	31	28
施工能力評価型(II 型)	2	2
	68	73

総合評価方式(契約方式)	R4(件数)	R5(件数)
技術提案評価型(S型・WTO)	8	7
技術提案評価型(S I 型)	1	0
技術提案評価型(S II 型)	5	3
施工能力評価型(I 型)	10	12
施工能力評価型(II 型)	0	0
	24	22

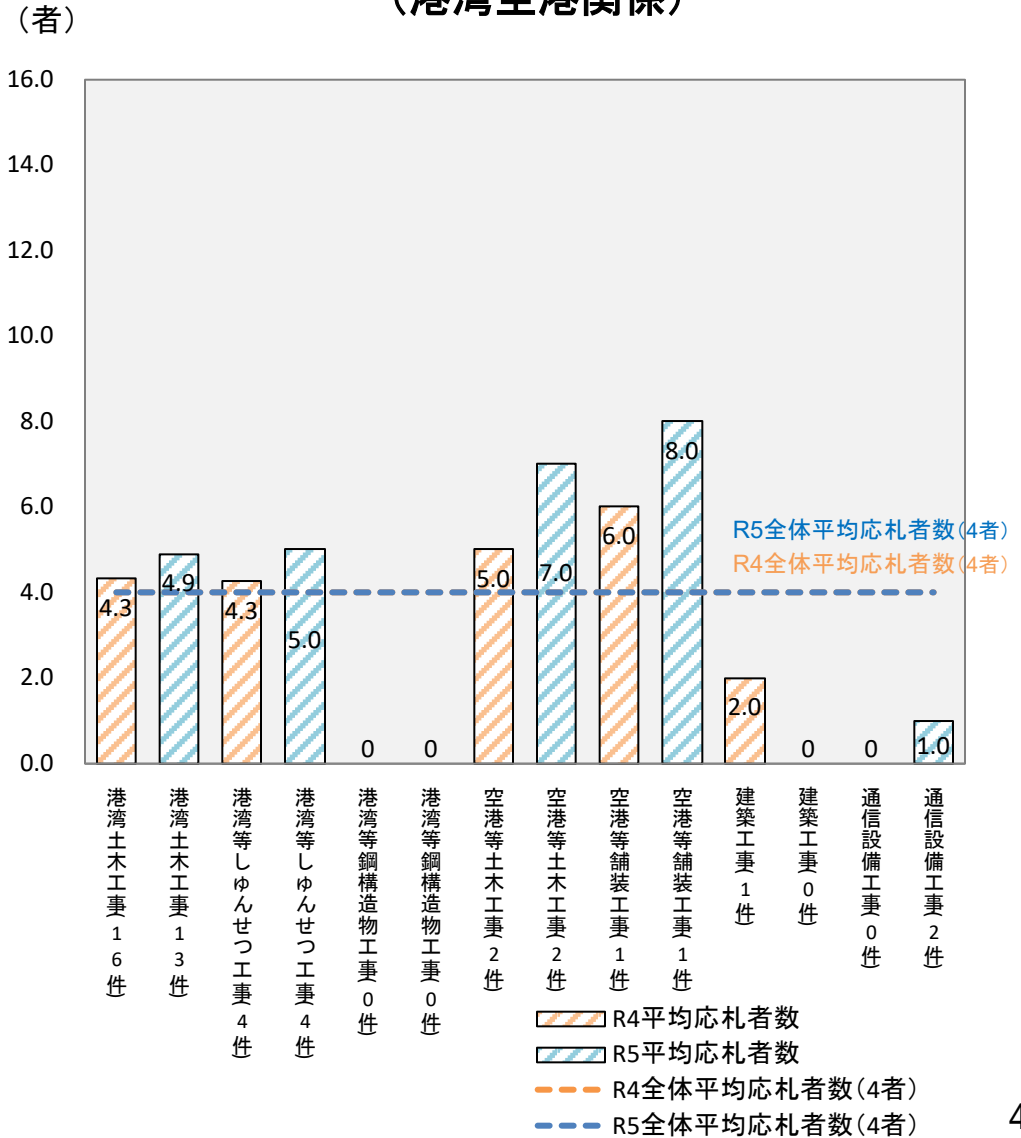
令和4・5年度 工種別の平均応札者数(本官工事)

※入札無効除く

(港湾空港関係除く)

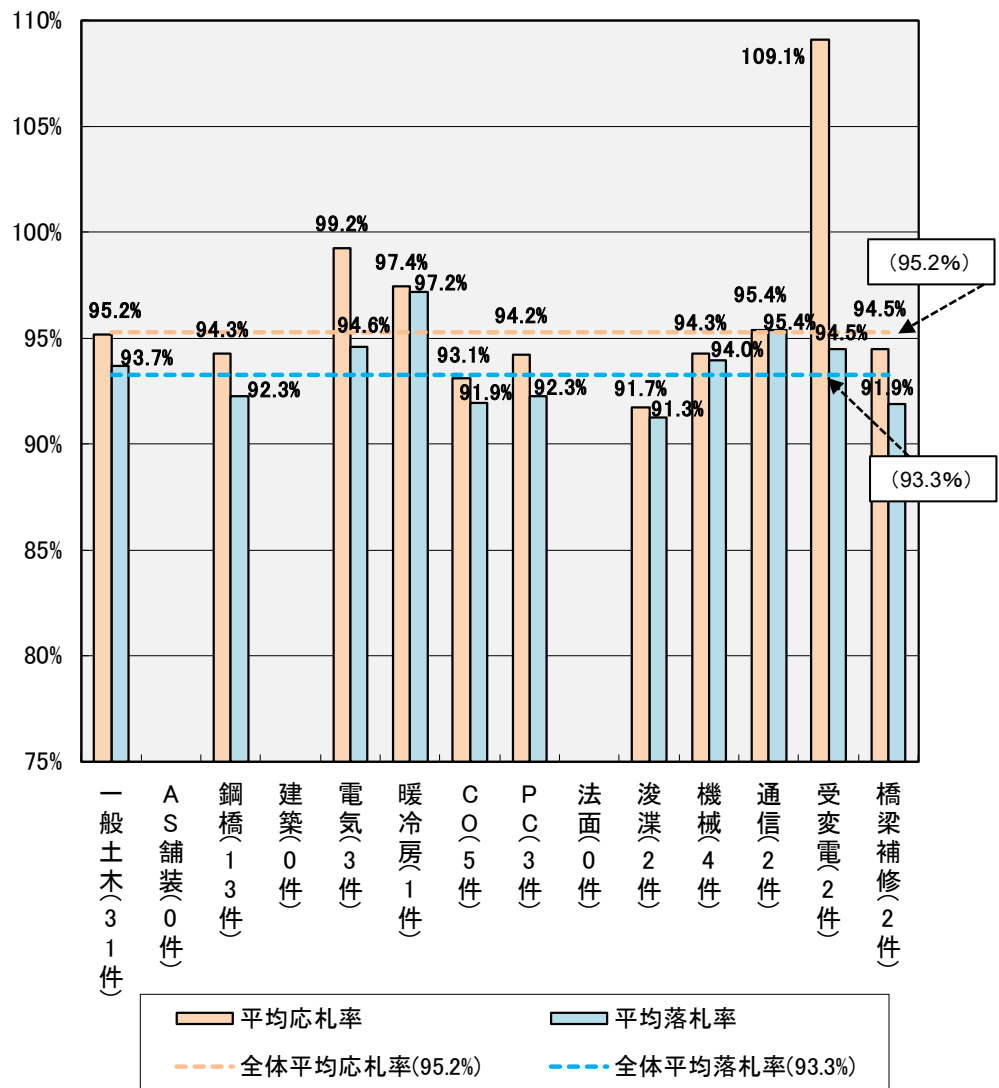


(港湾空港関係)

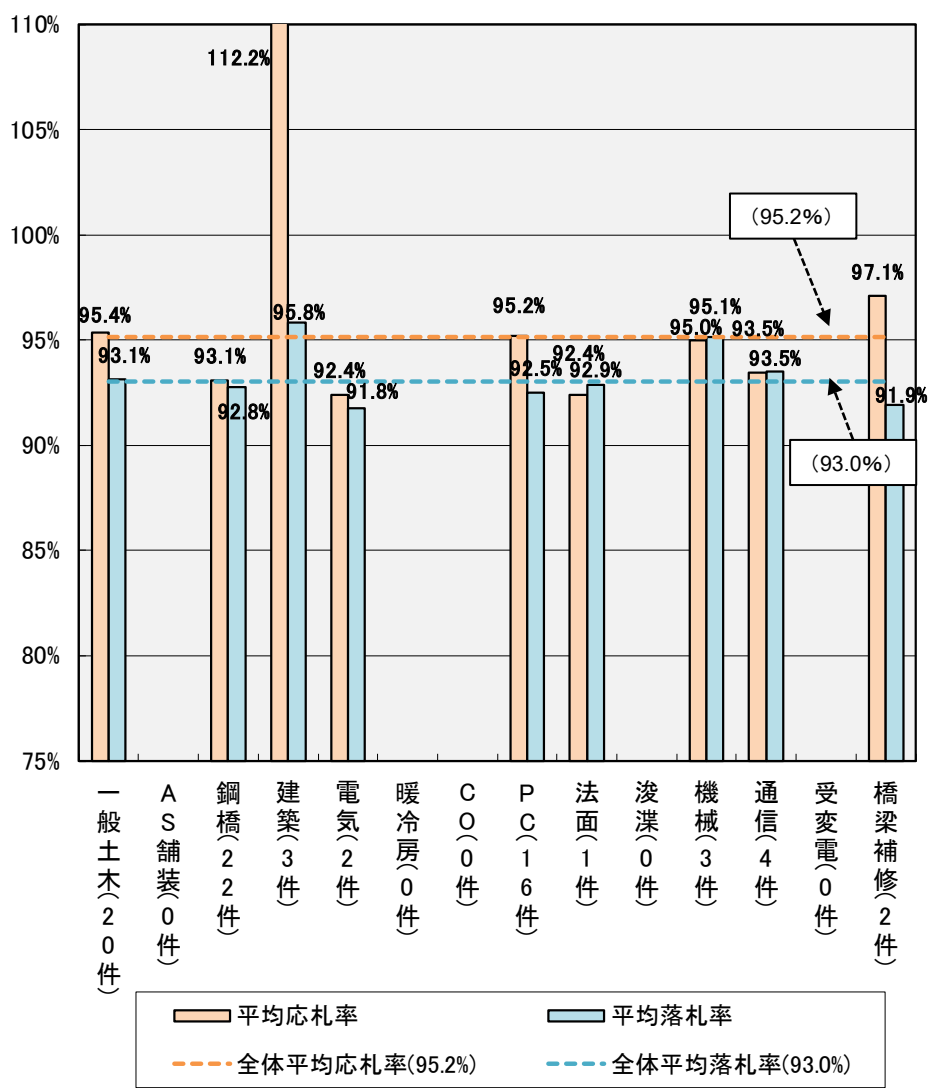


令和4・5年度 工種別の応札率、落札率(本官工事) ※入札無効除く

R4年度(港湾空港関係除く)



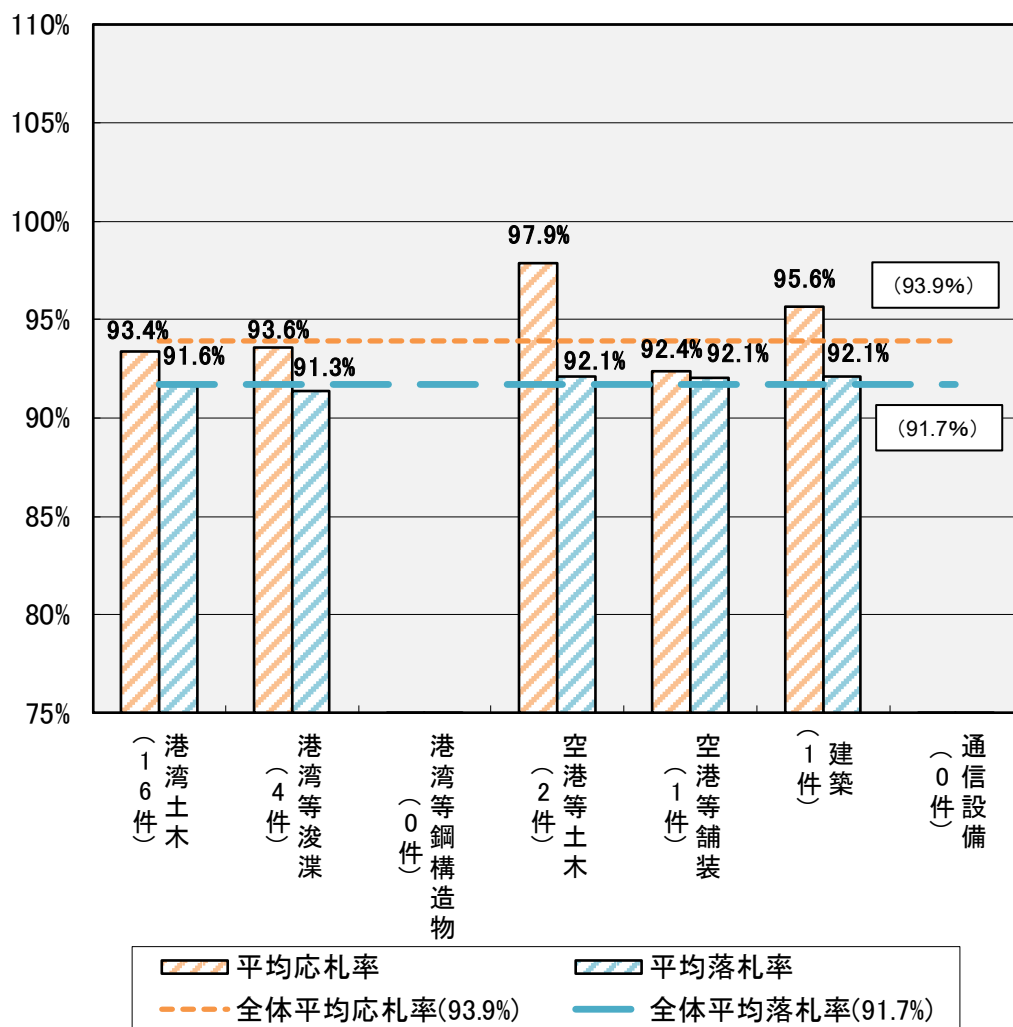
R5年度(港湾空港関係除く)



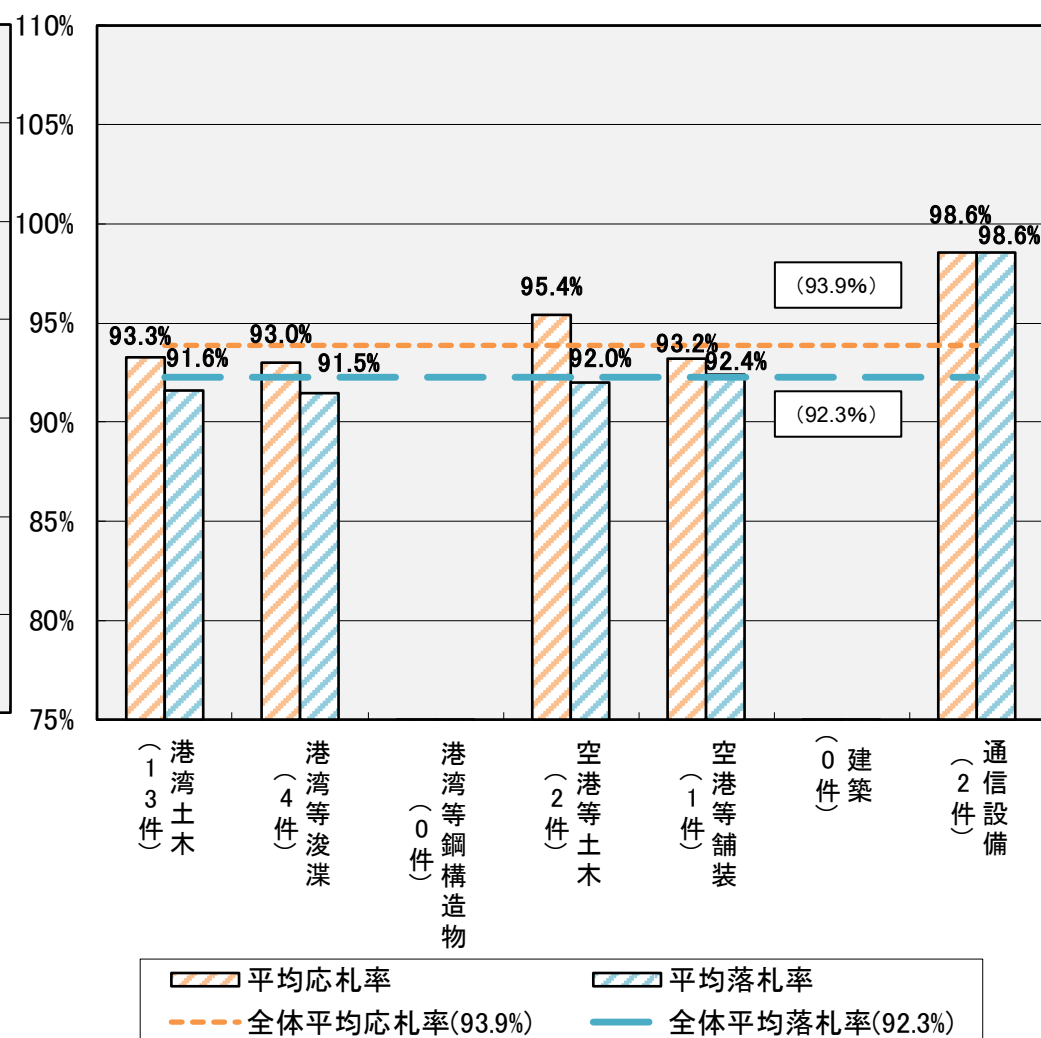
令和4・5年度 工種別の応札率、落札率(本官工事)

※入札無効除く

R4年度(港湾空港部)



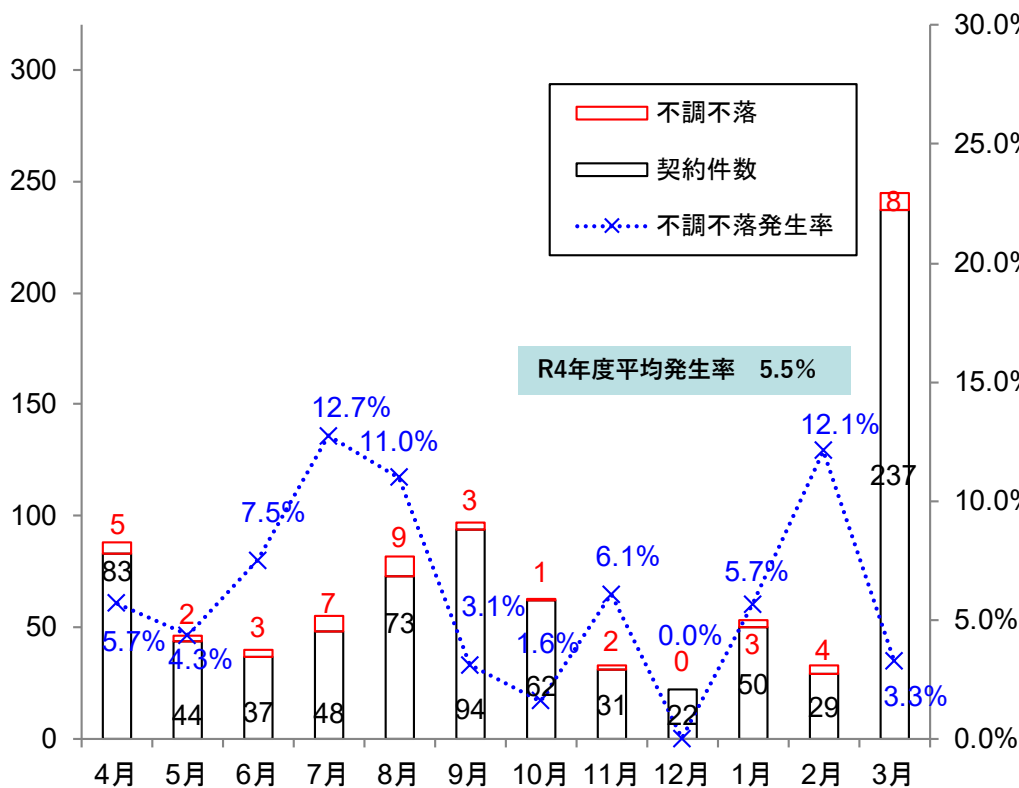
R5年度(港湾空港部)



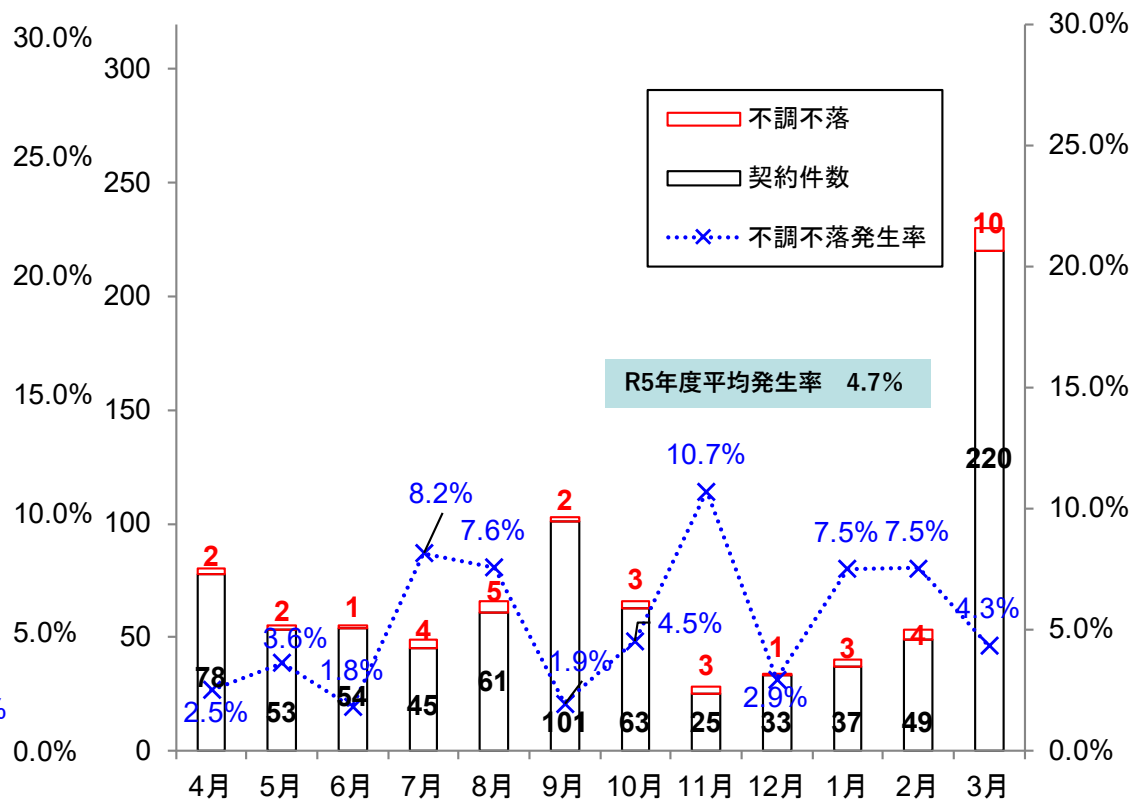
不調不落の発生状況 (R6. 3月末時点)

- 不調不落対策として、発注ロットの拡大や社会条件の厳しい工事のインセンティブ、不調随契等を実施した。
- R5年度は前年度と比較して不調不落の発生率が0.8%減少し4.7%となった。引き続き不調不落対策を継続して実施する。

令和4年度 月別の不調不落発生状況 (港湾空港関係除く)



令和5年度 月別の不調不落発生状況 (港湾空港関係除く)



令和5年度発注業務の実施結果について

- ・ 近畿地方整備局管内 業務関係実施状況
- ・ プロポーザル方式
- ・ 総合評価落札方式

令和5年度 近畿地方整備局管内 業務関係実施状況

【港湾空港関係除く】

・業務種別、契約方式別契約済み業務件数

業務種別	公募型 プロポーザル 方式		簡易公募型 プロポーザル 方式		標準 プロポーザル		公募型競争入札 (総合評価 落札方式)		簡易公募型 競争入札 (総合評価 落札方式)		一般競争 (総合評価)		簡易公募型 競争入札 (価格競争)		通常指名 競争入札		総計	
	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官
土木関係建設コンサルタント業務	0	2	23	247	0	2	0	1	8	262	8	338	0	2	0	15	39	869
測量	0	0	0	1	0	0	0	0	0	49	0	21	0	0	0	19	0	90
地質調査業務	0	0	0	5	0	0	0	0	0	54	0	0	0	0	0	4	0	63
補償コンサルタント業務	0	0	0	0	0	0	0	0	2	72	0	1	0	0	0	11	2	84
建築関係建設コンサルタント業務	2	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	11	19	16	20
総計	2	2	24	254	0	2	0	1	12	437	8	360	0	2	11	68	57	1,126
下段: ()内は令和4年度実績	(4)	(4)	(25)	(253)	(0)	(3)	(0)	(2)	(15)	(407)	(6)	(346)	(0)	(0)	(14)	(93)	(64)	(1108)

【港湾空港関係】

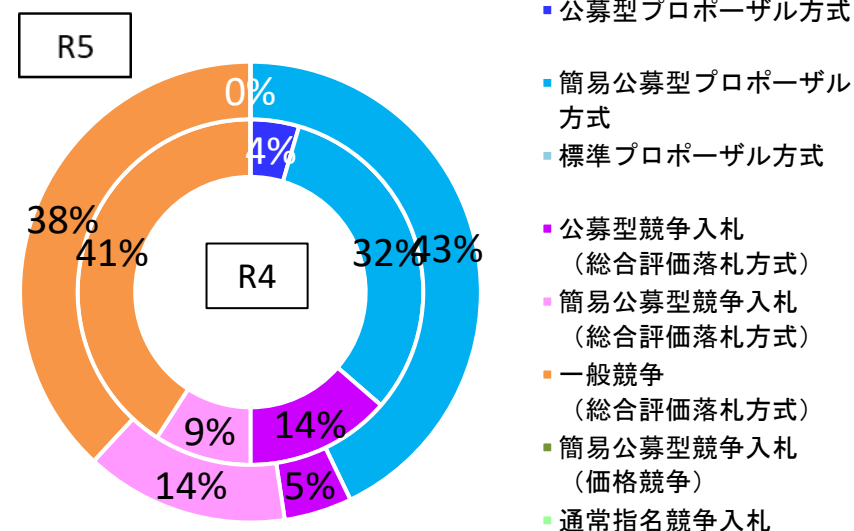
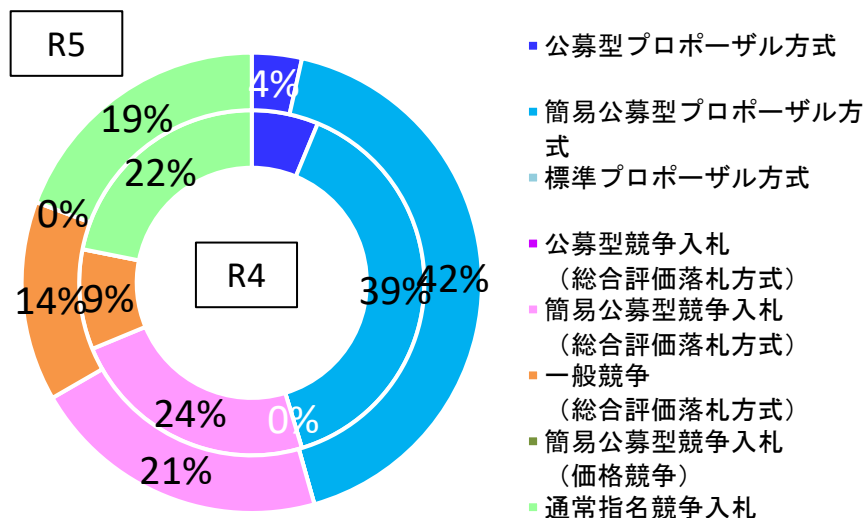
・業務種別、契約方式別契約済み業務件数

業務種別	公募型 プロポーザル 方式		簡易公募型 プロポーザル 方式		標準 プロポーザル		公募型競争入札 (総合評価 落札方式)		簡易公募型 競争入札 (総合評価 落札方式)		一般競争 (総合評価)		簡易公募型 競争入札 (価格競争)		通常指名 競争入札		総計	
	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官	本官	分任官
建設コンサルタント等業務	0	0	9	21			1	2	3	23	8	1					21	47
測量・調査業務	0	0	0	0			0	0	0	35	0	0					0	35
総計	0	0	9	21	0	0	1	2	3	58	8	1	0	0	0	0	21	82
下段: ()内は令和4年度実績	(1)	(0)	(7)	(26)	(0)	(0)	(3)	(0)	(0)	(57)	(9)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(26)	(89)

■令和4年度、令和5年度業務件数(本官業務)

(港湾空港関係除く)

(港湾空港関係)

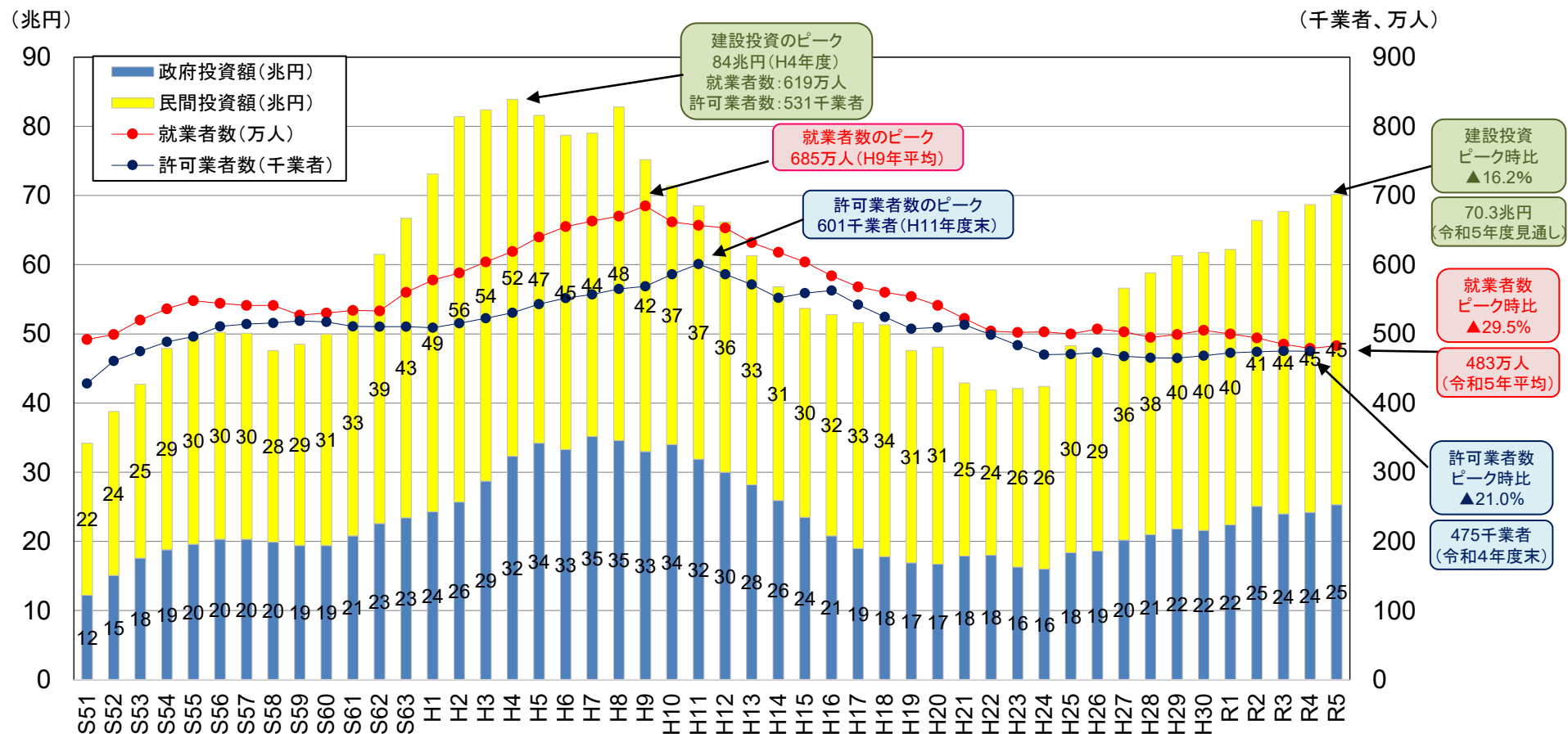


入札方式	件数	
	R4d	R5d
公募型プロポーザル方式	4	2
簡易公募型プロポーザル方式	25	24
標準プロポーザル方式	0	0
公募型競争入札 (総合評価落札方式)	0	0
簡易公募型競争入札 (総合評価落札方式)	15	12
一般競争 (総合評価落札方式)	6	8
簡易公募型競争入札 (価格競争)	0	0
通常指名競争入札	14	11
合計	64	57

入札方式	件数	
	R4d	R5d
公募型プロポーザル方式	1	0
簡易公募型プロポーザル方式	7	9
標準プロポーザル方式	0	0
公募型競争入札 (総合評価落札方式)	3	1
簡易公募型競争入札 (総合評価落札方式)	2	3
一般競争 (総合評価落札方式)	9	8
簡易公募型競争入札 (価格競争)	0	0
通常指名競争入札	0	0
合計	22	21

建設業をとりまく最近の話題

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和5年度は約70兆円となる見通し（ピーク時から約16%減）。
- 建設業者数（令和4年度末）は約47万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（令和5年平均）は483万人で、ピーク時（平成9年平均）から約30%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

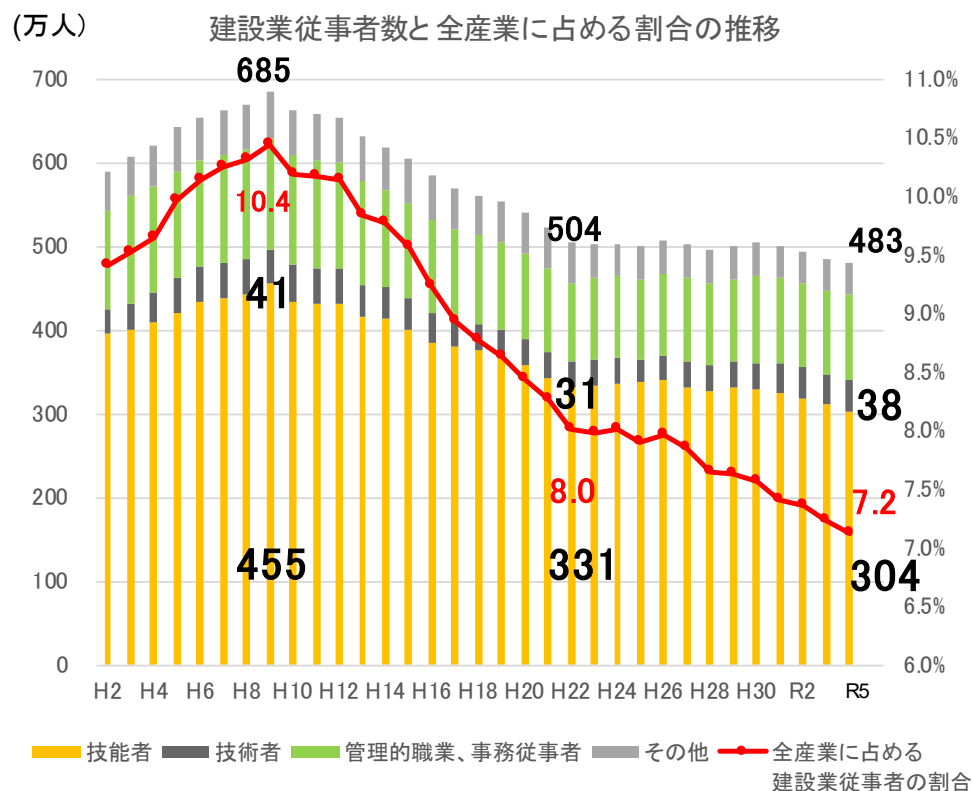
注1 投資額については令和2年度(2020年度)まで実績、令和3年度(2021年度)・令和4年度(2022年度)は見込み、令和5年度(2023年度)は見通し

注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

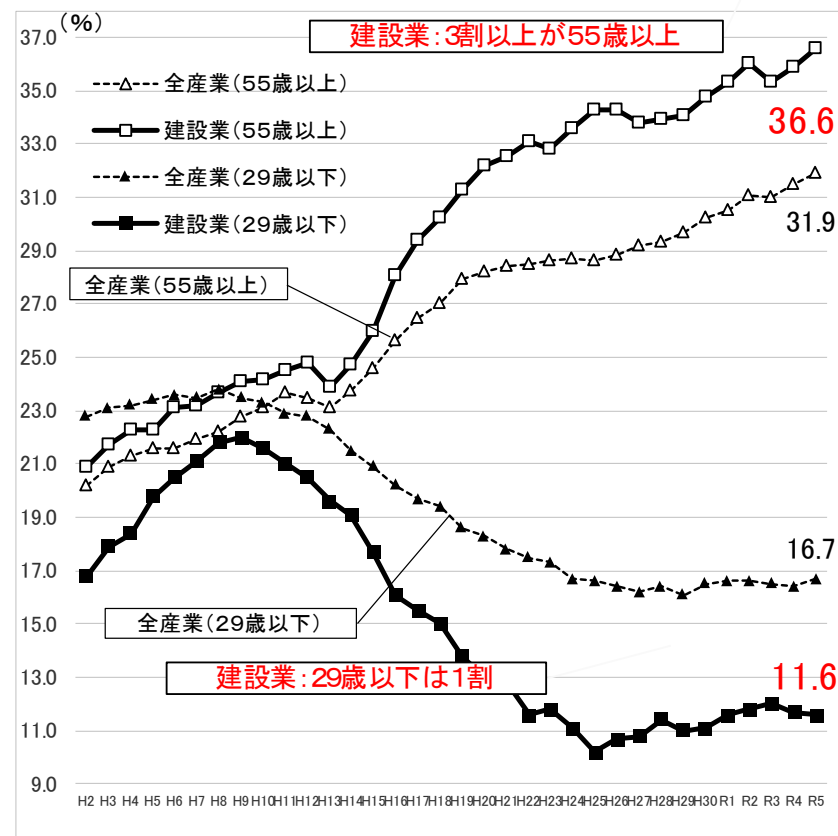
技能者等の推移

	＜就業者数ピーク＞	＜建設投資ボトム＞	＜最新＞
○建設業就業者:	685万人(H9)	→ 504万人(H22)	→ 483万人(R5)
○技術者:	41万人(H9)	→ 31万人(H22)	→ 38万人(R5)
○技能者:	455万人(H9)	→ 331万人(H22)	→ 304万人(R5)



建設業就業者の高齢化の進行

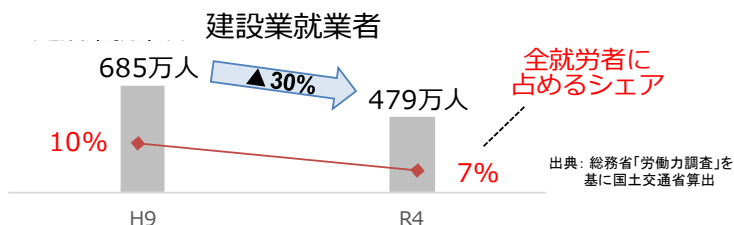
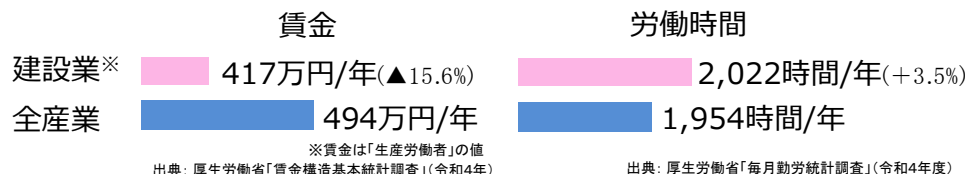
- 建設業就業者は、**55歳以上が36.6%、29歳以下が11.6%**と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和4年と比較して55歳以上が5万人増加(29歳以下は増減なし)。



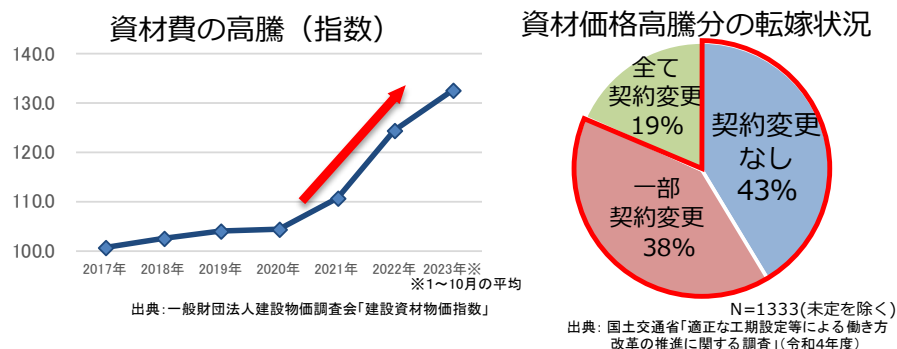
背景

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い

➡ 担い手の確保が困難



- 資材高騰分の適切な転嫁が進まず、労務費を圧迫

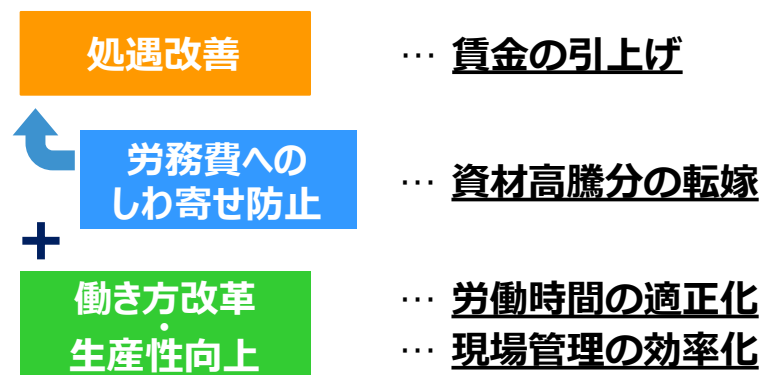


- 時間外労働の罰則付き上限規制が適用開始



方向性

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**に総合的に取り組む。



就労状況の改善 → 担い手の確保

【「新4K」の実現】
給与がよい
休日がとれる
希望がもてる
+ カッコイイ

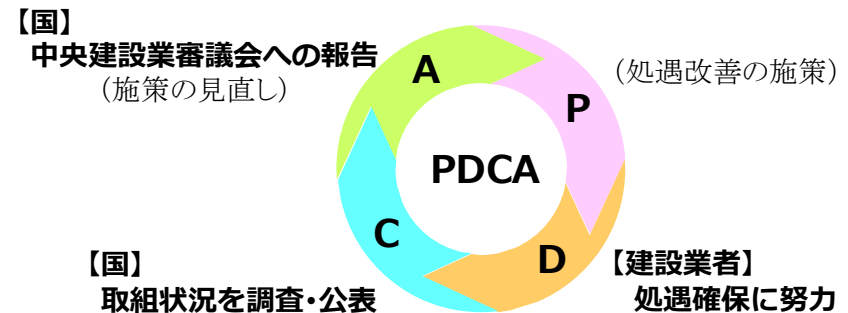
「地域の守り手」として持続可能な建設業へ

1. 処遇改善

(1) 建設業者の責務、取組状況の調査

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設業審議会に**報告**

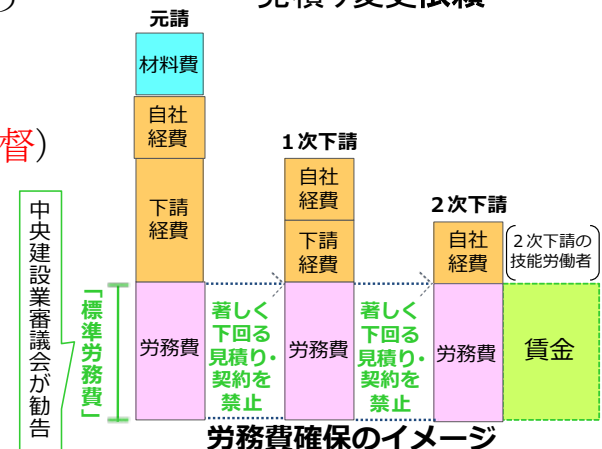
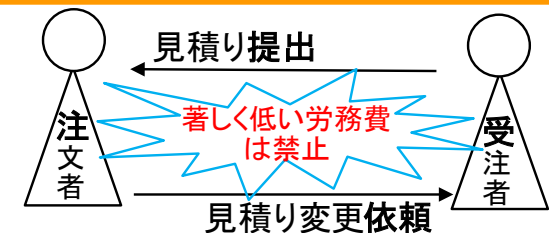


(2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

- 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

- **著しく低い労務費等**※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

➡ **違反**して契約した**発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表**
(違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



(3) 不当に低い請負代金の禁止

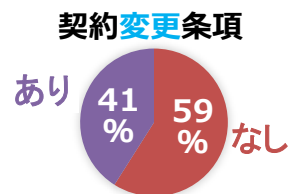
- **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。

2. 資材高騰に伴う労務費のしわ寄せ防止

契約前のルール

- 資材高騰に伴う**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書の法定記載事項**として明確化



(出典)国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

- 受注者は、**資材高騰**の「**おそれ情報**」を注文者に**通知**する**義務**

契約書

第〇条 請負代金の**変更方法**

- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。

注文者





「資材高騰のおそれあり」

受注者



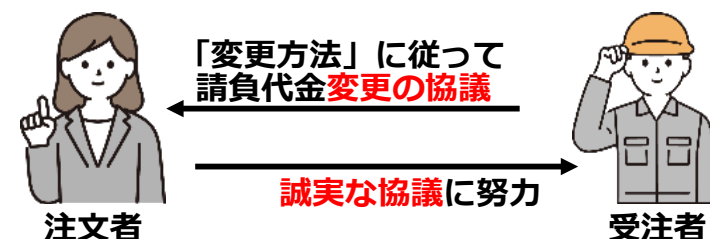
資材高騰等が顕在化したとき

契約後のルール

- 契約前の通知をした**受注者は**、注文者に請負代金等の**変更を協議**できる。

➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※

※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**



期待される効果

資材高騰分の転嫁**協議が円滑化**、労務費へのしわ寄せ防止

3. 働き方改革と生産性向上

(1) 働き方改革

① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

○ 新たに受注者にも禁止

(現行) 注文者は、工期ダンピングを禁止

(参考) 工期不足の場合の対応

1位	作業員の増員	25%
2位	休日出勤	24%
3位	早出や残業	17%

4割超

(出典) 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

② 工期変更の協議円滑化

契約前

- 受注者は、**資材の入手困難**等の「**おそれ情報**」を注文者に**通知する義務**

(注) 不可抗力に伴う工期変更は、**契約書の法定記載事項**(現行)

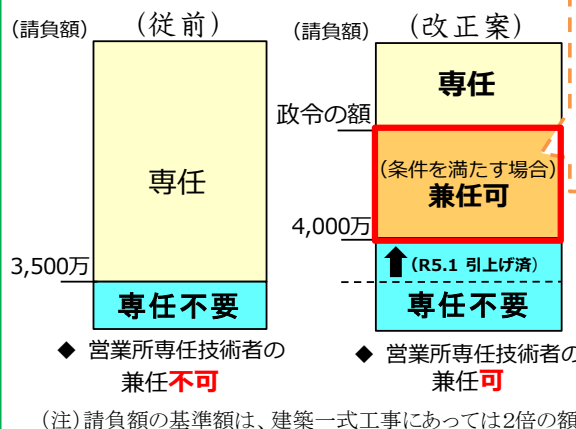
契約後

- 上記通知をした**受注者は**、注文者に工期の**変更を協議できる**。

➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※
※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**

(2) 生産性向上

① 現場技術者の専任義務の合理化



【主な条件】

- ・ 兼任する現場間移動が容易
- ・ ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能
- ・ 兼任する現場数は一定以下

<例> 遠隔施工管理

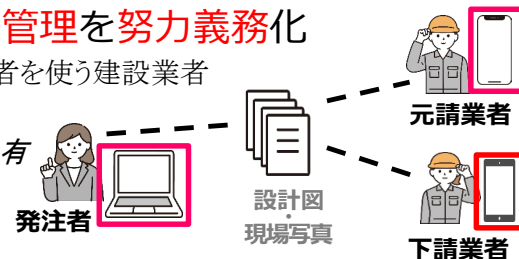


② ICTを活用した現場管理の効率化

- 国が**現場管理の「指針」**を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、**効率的な現場管理を努力義務化**
※多くの下請け業者を使う建設業者

<例> 元下間のデータ共有



- 公共発注者への**施工体制台帳の提出義務を合理化**
(ICT活用で確認できれば提出は不要に)

公共工事の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12日成立
令和6年6月19日公布・施行※
(測量法改正の7年4月施行部分を除く。)

背景・必要性

※公共工事の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事の品質確保・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

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

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

- ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定を受けた企業を加点評価する取組については、令和6年1月1日以降公告する工事から、一般土木工事A等級・B等級及び建築工事A等級・B等級の工事並びに技術提案・交渉方式における優先交渉権者との業務契約の発注に拡大して実施中。

以下は、令和6年1月1日以降公告より適用済みの内容。

今後、対象工事を一般土木C等級工事等に順次拡大する予定。

対象工事

本官工事において以下の工事種別が対象

- 一般土木工事A等級・B等級
- 建築工事A等級・B等級
- 技術提案・交渉方式における優先交渉権者との業務契約

※なお、B+C等級により発注される工事は対象外とする

総合評価

- 「WLB等関連認定制度」による加点項目を追加（1点）
- 認定等の確認方法は、様式によりWLB等の推進に関する指標の適合状況を提出し、認定通知書の写し又は行動計画届出書（都道府県労働局の受領印付）の写しより確認。なお、外国法人については、内閣府による認定等相当確認通知書の写しにより確認。

WLB等推進企業認定における評価基準

次に掲げるいずれかの認定を受けていること（配点1点）

■女性活躍推進法に基づく認定等

- ・プラチナえるぼし
- ・えるぼし認定企業等

■次世代法に基づく認定

- ・プラチナくるみん認定
- ・くるみん認定（令和4年4月1日以降の基準）
- ・くるみん認定（平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準）
- ・トライくるみん認定
- ・くるみん認定（平成29年3月31日までの基準）

■若者雇用促進法に基づく認定

- ・ユースエール認定企業

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし (3段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし (2段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし (1段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u> (i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u> (ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u> (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 (※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。(その他の基準は同左)
3.労働時間等の働き方	○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の
認定基準等が改正されました！
新しい認定制度もスタートしました！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています(100人以下の企業は努力義務)。
また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**1.0%**以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 **1.5%**以上 → 令和4年4月1日以降：**2.0%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://youritsu.mhlw.go.jp/p.3> 参照)で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能です。この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **1.3%**以上 → 令和4年4月1日以降：**3.0%**以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 **3.0%**以上 → 令和4年4月1日以降：**5.0%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在职割合 **5.5%**以上 → 令和4年4月1日以降：**7.0%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能です。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

ポイント3

トライくるみんマーク



○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たな不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました(詳細はp.4参照)。

くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん	新しいくるみん
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。		
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。		
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。		
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 7% 以上であること。 (2)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 1.5% 以上であり、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。		5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 1.0% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 2.0% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。
＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。		
① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)	① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。	② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 7% 以上であること。	③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 1.0% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 1.0% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。	④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。	6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。	6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。		
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1)フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月4時間未満であること。 (2)月平均の法定時間外労働0時間以上の労働者がいないこと。		
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。		

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること
4	右の青少年雇用情報について公表していること
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

- ※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可能であることが必要です。
- ※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。
- ※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。
- ※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。
- ※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育児制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。
- ※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。
- ※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

- 令和4年4月以降の契約案件を対象に「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置」を開始。令和5年度は、787件の工事で実施。
- 競争参加企業773社のうち521社(約67%)、が賃上げを表明している。

	件数・社数
工事件数	787件
うち、賃上げ表明者が落札した件数	696件（約88%）
競争参加企業数	773社
うち、賃上げ表明企業数	521社（約67%）

●令和5年度契約工事の賃上げ表明の状況について

○全工種平均 約67%の賃上げ表明率に対し、

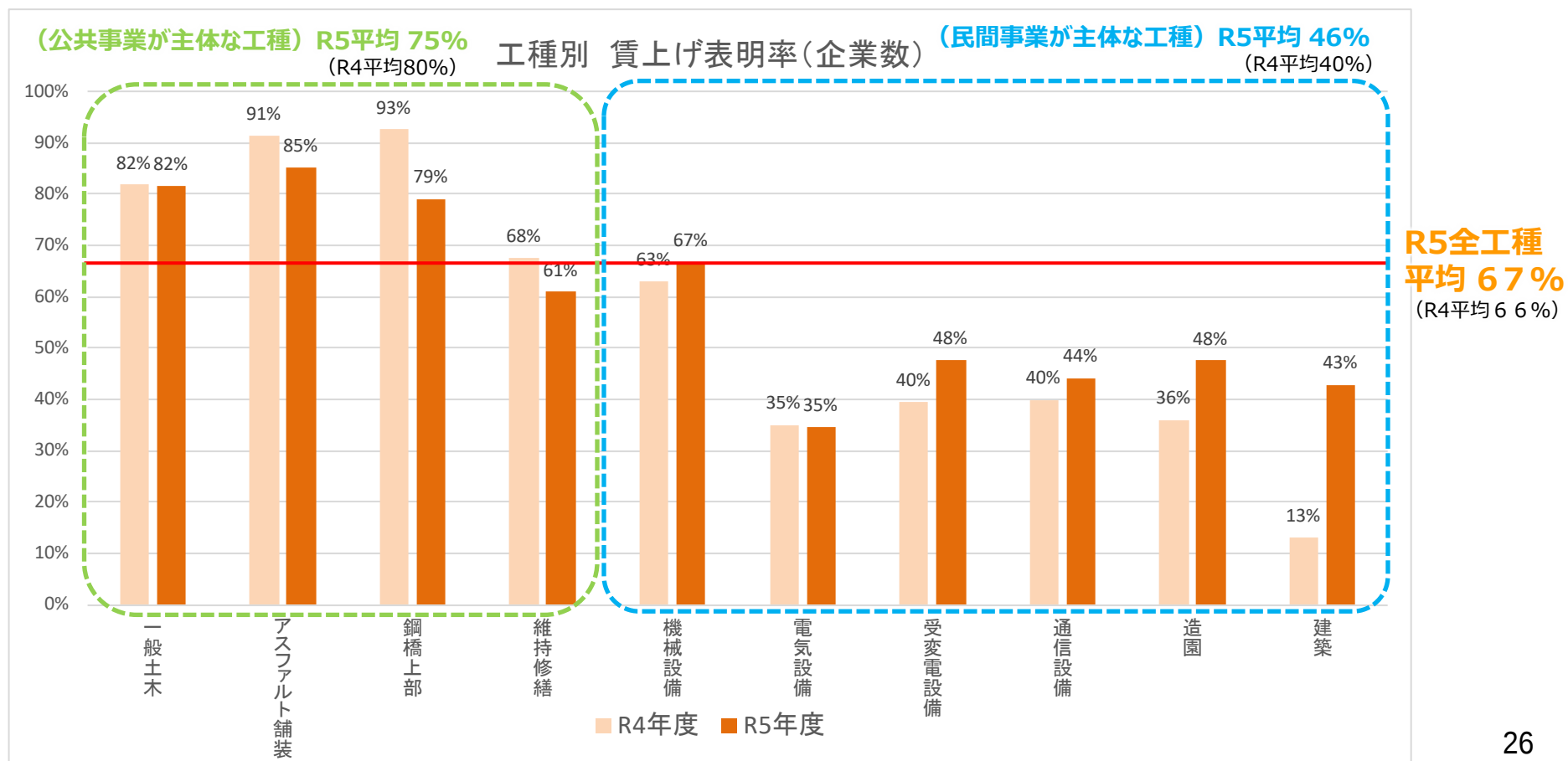
・表明率の高い工種：一般土木(82%)、アスファルト舗装(85%)、鋼橋上部(79%)

・表明率の低い工種：電気設備(35%)、通信設備(44%)、建築(43%)、

○公共需要の占める割合が高いと想定される工種は総じて表明率が高い(平均約75%)

○比較的民間需要の割合が高いと想定される工種は、表明率が低い傾向(平均約46%)

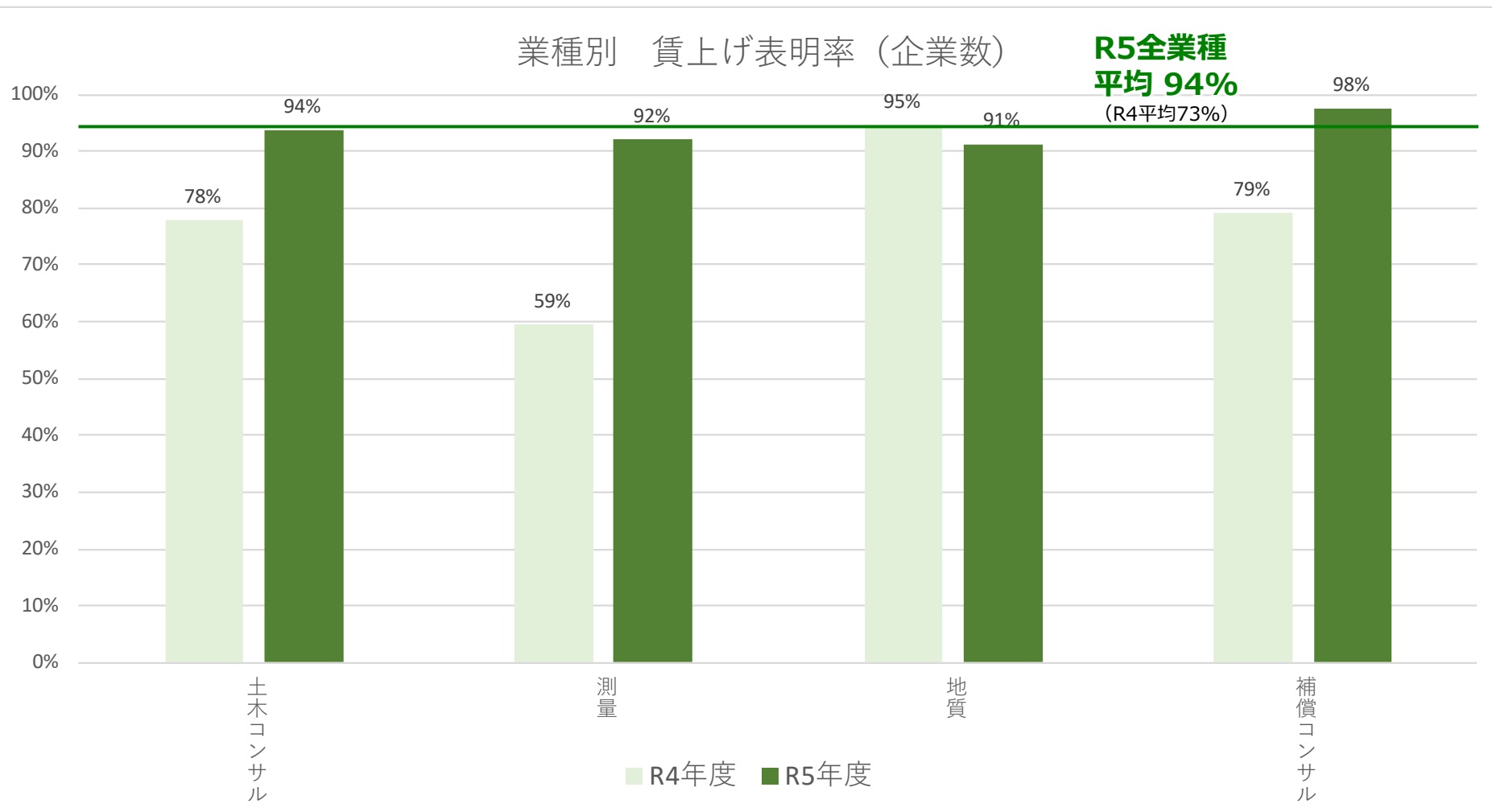
●令和4年度契約工事と比較すると、民間事業が主体な工種での賃上げ表明率が上昇した。



- 令和4年4月以降の契約案件を対象に「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置」を開始。令和5年度には866件の業務で実施。
- 競争参加企業296社のうち277社(94%)、が賃上げを表明している。

	件数・者数
業務件数	866件
うち、賃上げ表明者が落札した件数	839件（約97%）
競争参加企業数	296社
うち、賃上げ表明企業数	277社（約94%）

- 令和5年度は、いずれの業種においても9割超の企業が賃上げを表明して競争参加している。
- 令和4年度には表明率の低かった測量業務においても大幅に表明率が上昇。



- 能登半島地震を受け、賃上げ加点措置の運用について2つの事務連絡を发出。
- 令和6年能登半島地震で災害救助法の適用対象となる市町村に主たる事業所が所在する企業が、令和6年1月1日までに加点を受けている場合、賃上げ水準が未達成であっても、**減点措置は課さないこととした**。近畿地整管内では福井県の福井市、坂井市及びあわら市が該当。
- 令和6年能登半島地震の被災地の被災状況及び復旧状況に照らし、**企業間の公平・公正な競争実施の観点から新潟県、富山県、石川県及び福井県における調達**については、総合評価落札方式の評価項目に**賃上げに関する項目を設けなくてもよいこととされた**。

事務連絡
令和6年3月13日

別記のとおり

大臣官房会計課長
大臣官房技術調査課長
大臣官房官庁営繕部管理課長
大臣官房官庁営繕部計画課長
港湾局総務課長
港湾局技術企画課長
航空局予算・管財室長
航空局航空ネットワーク部空港技術課長
航空局交通管制部交通管制企画課長
北海道局予算課長

令和6年能登半島地震に係る「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」に基づく減点措置の取扱いについて

賃上げ加点措置を受け、賃上げ水準が未達成の場合であっても、天災地変等やむを得ない事情により賃上げを実施することができなかった者の取扱いについては、「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」に基づく減点措置の取扱いについて」（令和4年8月8日付け大臣官房会計課長等事務連絡。以下「令和4年8月8日付け事務連絡」という。）により定めたとあるが、今般、財務省より各省各庁に対して「令和6年能登半島地震に係る「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」に基づく取扱いについて」（令和6年1月31日付け財務省主計局法規課長事務連絡）が発出されたことから、令和4年8月8日付け事務連絡に基づく取扱いに係る運用を、下記の通り定めたと留意して取り扱われたい。

記

- 1 令和6年能登半島地震について災害救助法（昭和22年法律第118号）の適用対象となる市町村に主たる事業所が所在する企業が、令和6年1月1日（以下「発災日」という。）までに、「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」（令和3年12月24日付け国官会第16409号、国官技第243号、国営管第528号、国営計第150号、国港総第

526号、国港技第65号、国空予管第677号、国空空技第381号、国空交企第210号、国北予第47号。以下「課長通知」という。）別紙1の1又は1の2の表明書を提出することにより加点を受けている場合（当該表明書に記載した賃上げを行う事業年度又は暦年に発災日が含まれる場合に限る。）であっても、その旨を契約担当官等に申し出たときには、賃上げ水準が未達成であっても、課長通知記5に基づく減点措置は課さないこととする。

※ 「令和6年能登半島地震について災害救助法（昭和22年法律第118号）の適用対象となる市町村」とは、賃上げ実績確認時において、同法の適用対象となったことがあるすべての市町村を指すこととする。

- 2 主たる事業所以外が災害救助法の適用対象となる市町村に所在する企業であるなど、1に該当しない場合であっても、発災日までに加点を受けている場合の減点措置の取扱いについては、令和4年8月8日付け事務連絡（3）の内容を踏まえ、被災地の実情に応じた柔軟な対応を行うものとする。
- 3 なお、本事務連絡に基づき減点措置を課さないこととなる者についても、課長通知記5に基づく大臣官房会計課への報告は引き続き行うものとする。（ただし、大臣官房会計課は、当該報告をとりまとめて財務省主計局法規課への報告は行わない。）

事 務 連 絡
令和6年3月13日

別記のとおり

大臣官房会計課長
大臣官房技術調査課長
大臣官房官庁営繕部管理課長
大臣官房官庁営繕部計画課長
港湾局総務課長
港湾局技術企画課長
航空局予算・管財室長
航空局航空ネットワーク部空港技術課長
航空局交通管制部交通管制企画課長
北海道局予算課長

令和6年能登半島地震に係る「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」の取扱いについて

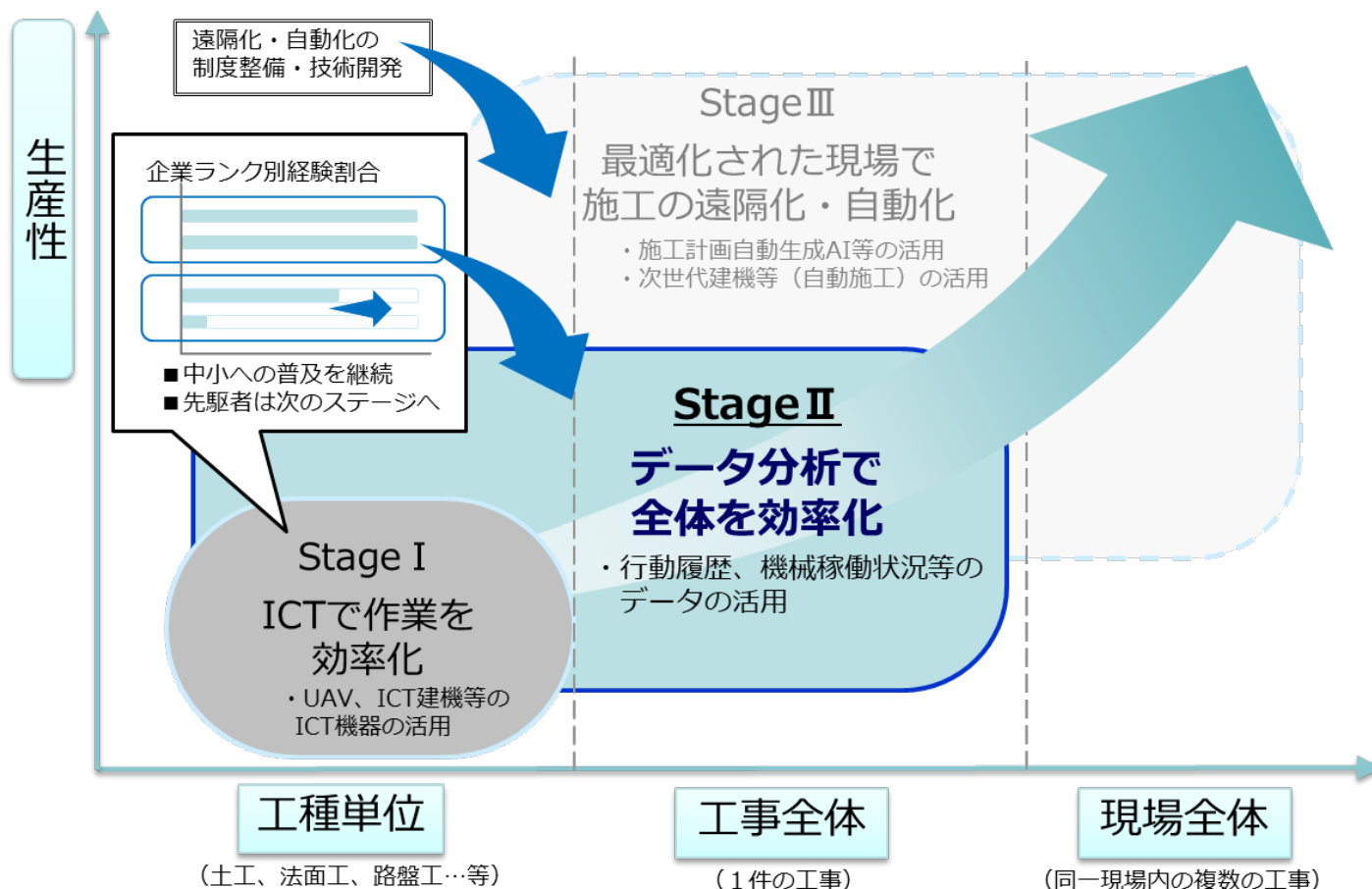
総合評価落札方式の評価項目に賃上げに関する項目を設けることにより、賃上げ実施企業に対して加算点又は技術点の加点を行うことについては、「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」（令和3年12月24日付け国官会第16409号、国官技第243号、国営管第528号、国営計第150号、国港総第526号、国港技第65号、国空予管第677号、国空空技第381号、国空交企第210号、国北予第47号。以下「課長通知」という。）により定めたとあるところであるが、今般、財務省より各省各庁に対して「令和6年能登半島地震に係る「総合評価落札方式における賃上げを実施する企業に対する加点措置について」の取扱いについて」（令和6年1月31日付け財務省主計局法規課長事務連絡）が発出されたことから、課長通知記9(2)により加点措置を行わないことができることに係る運用を、下記の通り定めたので留意して取り扱われたい。

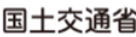
記

令和6年能登半島地震の被災地の被災状況及び復旧状況に照らし、企業間の公平・公正な競争実施の観点から、新潟県、富山県、石川県及び福井県の県内における調達並びに競争参加資格における地域要件の対象地域がそれに準ずる調達については、総合評価落札方式の評価項目に賃上げに関する項目を設けなくてもよいものとする。

ICT施工は、「作業の効率化」から「現場全体の効率化」へ

Stage II では、土工等の工種単位で作業を効率化するだけでなく、ICTにより現場の作業状況を分析し、工事全体の生産性向上を目指す





国土交通省
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

Press Release

令和 6 年 4 月 1 6 日
大臣官房参事官(イノベーション)
大臣官房公共事業調査室

「i-Construction 2.0」を策定しました

～建設現場のオートメーション化による生産性向上（省人化）～

国土交通省では、建設現場の生産性向上や業務、組織、プロセス、文化・風土や働き方の変革を目的として、i-Construction 及びインフラ分野の DX を推進しています。

今後、i-Construction の取組を加速し、建設現場における省人化対策に取り組むため、国土交通省の新たな建設現場の生産性向上（省人化）の取組を「i-Construction 2.0」としてとりまとめました。

国土交通省では、建設現場の生産性向上の取組として、2016 年度より、ICT 施工をはじめとする「i-Construction」の取組を進めてきました。

（参考）国土交通省における i-Construction の取組 <https://www.mlit.go.jp/tec/i-construction/index.html>

今後、更なる人口減少が予測されるなか、国民生活や経済活動の基盤となるインフラの整備・維持管理を、将来にわたって持続的に実施していくことが必要であることから、「国土交通省インフラ分野の DX 推進本部」（本部長：技監）において、これまでの取組をさらに一歩進め、「i-Construction 2.0」として別紙のとおりとりまとめました。

i-Construction 2.0 では、2040 年度までに建設現場の省人化を少なくとも 3 割、すなわち生産性を 1.5 倍向上することを目指し、「施工のオートメーション化」、「データ連携のオートメーション化」、「施工管理のオートメーション化」を 3 本の柱として、建設現場で働く一人ひとりが生み出す価値を向上し、少ない人数で、安全に、快適な環境で働く生産性の高い建設現場の実現を目指して、建設現場のオートメーション化に取り組みます。

以下 URL に i-Construction 2.0 の本文を掲載しております。

i-Construction 2.0～建設現場のオートメーション化～
<https://www.mlit.go.jp/tec/constplan/content/001738240.pdf>

【お問い合わせ先】

大臣官房参事官（イノベーション）グループ
企画専門官 梶谷、課長補佐 中根、企画官 伊藤（内線 22308、22434、22362）
代表：03-5253-8111 直通：03-5253-8285
大臣官房公共事業調査室 課長補佐 佐藤（内線 24296）



国土交通省

i-Construction 2.0 ～建設現場のオートメーション化～

別紙

【背景】

◆2040年度には生産年齢人口が約2割減少
◆災害の激甚化・頻発化、インフラの老朽化への対応増

➡ インフラの整備・管理を持続可能なものとするため、より少ない人数で生産性の高い建設現場の実現が必要

【i-Construction 2.0 で目指す姿】

<i-Construction>
ICTの活用による支援

➡ <i-Construction 2.0>
自動化・省人化（建設現場のオートメーション化）

【i-Construction 2.0の3つの柱】

①施工のオートメーション化

②データ連携のオートメーション化
（デジタル化・ペーパーレス化）

③施工管理のオートメーション化
（リモート化・オフサイト化）

【目標】 2040年度までに建設現場において少なくとも省人化3割 すなわち、生産性1.5倍に向上
多様な人材が活躍でき、未来へ前向きな新3K（給与、休暇、希望）を建設現場で実現

＜施工のオートメーション化のイメージ＞

現在



➡

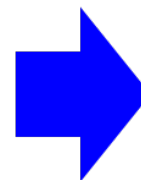
将来の目指す姿

施工の自動化により、一人のオペレーターが複数の建設機械を遠隔で管理



※i-Construction2.0の本文は、以下のURLで掲載されています
<https://www.mlit.go.jp/tec/constplan/content/001738240.pdf>

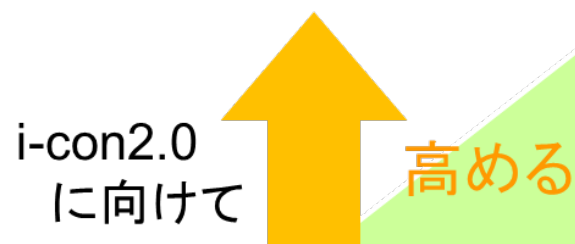
- 生産年齢人口の減少・熟練技術者の引退
- 災害の激甚化・頻発化
- 円滑な業務の遂行
- 安全・安心で豊かな生活の維持



ICTやDX技術の導入は
必須になりつつある

官民全体でレベルアップ！！

近畿地整での
「トップランナー」現場を選定



i-Construction2.0

広げる



代表事務所での
「裾野を広める」現場を選定



イメージ（3Dプリンタによる構造物施工）