



国土建整第38号  
平成28年10月13日

一般社団法人  
日本建設業連合会 会長 殿

国土交通省土地・建設産業局  
建設市場整備課長



### 建設業分野に係る経営力向上に関する指針の策定について

中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号。以下「法」という。）は、中小企業等の経営力向上の支援等を目的としているところ、法第12条第1項では、基本方針に基づき、所管に係る事業分野のうち、中小企業者等の経営力向上が特に必要と認められる事業分野を指定し、当該事業分野に係る経営力向上に関する指針（以下「事業分野別指針」という。）を定めることができると規定されております。

今般、法第12条1項に基づき、別紙のとおり、建設業分野に係る経営力向上に関する事業分野別指針を平成28年10月13日に公布、施行いたしました。

つきましては、貴団体傘下の会員等に対し、本指針の周知をお願いします。

## 建設業分野に係る経営力向上に関する指針

### 第1 現状認識

#### 1 建設業の特徴

建設投資額は、平成4年度の約84兆円をピークとして、平成22年度には約42兆円まで落ち込んだ後、ここ数年は持ち直しが見られ、ピーク時からは約4割減少した水準ではあるものの、平成27年度の建設投資額は約51兆円の見込みとなっている。

平成27年度末の建設業者数は、ピークとなった平成11年度末から約2割減少の約47万業者、平成27年平均の建設業就業者数は、ピークとなった平成9年平均から約3割減の約500万人となっている。

#### 2 建設業の課題

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な産業であり、現場で直接施工を担う技能労働者によって支えられる産業である。

技能労働者の数は、ここ数年、安定した建設投資を背景として堅調に推移しており、足許の労働者需給についても緩和傾向にあるなど、現時点においては、全体として技能労働者の不足という状況は見られない。

しかしながら、平成27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歳以下は約36万人と約1割に留まっており、労働者の高齢化は他産業と比べより進行している。

今後、高齢者の大量離職を控え、生産年齢人口が減少する中、建設業が成長を果たしていくためには、「人への投資」と「経営のイノベーション」を両輪として人と企業が共に成長する「人材投資成長産業」を目指し、官民が一丸となって担い手の確保・育成と生産性向上に取り組んでいくことが求められている。

他産業との人材獲得競争が厳しさを増す中、優秀な人材に建設業を選択してもらい、入職・定着を促すためには、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提示など、処遇・やりがい・将来性といった様々な観点において他産業よりも魅力的な仕事を提供することが必要である。

生産年齢人口の減少を補うとともに、限られた人材の処遇改善につなげていくため、業界全体でイノベーションを喚起し、建設現場の生産性向上を目的として、ICT技術の全面的な活用等を目指す「i-Construction」の推進や新技術情報提供システム（以下「NETIS」という。）を始めとした新技術・新工法の導入、人材の効率的活用など抜本的な生産性の向上に向けて取り組んでいくことが重要である。

## 第2 経営力向上に関する目標

### 1 経営力向上計画の計画期間

計画期間は3年間ないし5年間とする。

### 2 経営指標

計画策定に当たり、建設業を営む中小企業者等（中小企業者等とは、中小企業等経営強化法第二条第一項に規定する中小企業者等をいう。以下「事業者」という。）が目標として設定すべき経営指標は、中小企業等の経営強化に関する基本方針（平成十七年総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省告示第二号。以下「基本方針」という。）のとおり「労働生産性」とする。なお、生産現場が多数の技能労働者に支えられ、高度な分業体制が確立されている建設業の実態を踏まえ、技能労働者に支払われる給与等である「完成工事原価のうち労務費」や下請建設企業に支払われる「完成工事原価のうち外注費」を付加価値の構成要素と捉えた指標を用いることが、建設業の現場生産性を把握する上でより有効であるため、以下の二又は三に掲げる算出方法による指標を追加することとし、事業者が経営力向上計画を策定する場合は、いずれかの指標を用いることができることとする。

#### 一 基本方針

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・基本」

- ・  $(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \div \text{労働投入量}$ （労働者数又は労働者数×一人当たり年間就業時間）

#### 二 建設業（推奨）

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・推奨」

- ・  $(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費} + \text{完成工事原価のうち外注費}) \div \text{年間延人工数}$

#### 三 建設業（簡易）

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・簡易」

- ・  $(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費}) \div \text{直庸技能労働者数}$

### 3 経営目標

事業者が、2の経営指標を用いて経営力向上計画に定める目標は、その計画期間に応じて以下のいずれかのものとする。

- |   |           |        |
|---|-----------|--------|
| 一 | 3年間の計画の場合 | 1%以上   |
| 二 | 4年間の計画の場合 | 1.5%以上 |
| 三 | 5年間の計画の場合 | 2%以上   |

## 第3 経営力向上に関する事項

### 1 経営力向上の内容及び実施方法に関する事項

事業者は、自社の現状を分析の上、以下の内容及び実施事項を参考として経営力向上に向けて改善すべき点を把握し、経営力向上に取り組むこととする。経営力向上計画には、下記を参考に目標達成に向けて必要な実施事項を定めることとする。

## 一 人に関する事項

### イ 教育訓練の充実

- ・ 一人あたり生産性の向上に向け、地域の教育訓練施設等も活用し、新規入職者の早期戦力化、登録基幹技能者の養成等の教育訓練の充実に取り組む。

### ロ 生産性向上に向けた複合工（多能工）の育成・活用

- ・ 一人あたり生産性の向上に向け、限られた人材の効率的活用を促進する観点から、複合工（多能工）の育成・活用に取り組む。

### ハ 従業員の処遇改善

- ・ 社会保険加入、月給制の導入、週休2日の確保、福利厚生の実施等、従業員が働きやすい職場環境の整備に取り組む。

## 二 財務管理に関する事項

### イ 原価管理の高度化

- ・ 原価管理の高度化を通じ、自社の損益分岐点の把握、実効性のある年度事業計画の策定等に取り組む。
- ・ 中長期事業計画の策定を通じた赤字耐久力の把握、市場分析を通じて想定した将来のリスクケースに対する備えの有無の検証等に取り組む。

### ロ 社内業務の効率化

- ・ 会計システムの更新等のICT機器活用を通じ、税務会計、財務会計及び管理会計を統合的に活用することにより、税効果及びキャッシュフロー改善効果の把握に取り組む。

## 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、発注者との良好な関係の構築、新規発注者の開拓等を通じ、年間受注計画の策定及び受注獲得の実現に取り組む。

### ロ 適正な利潤を確保した受注

- ・ ネットワーク工程表の活用、管理方法の深化、人材の効率的活用等による年間業務の平準化を通じ、適正な利潤を確保した受注に取り組む。

#### 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
  - ・ ICT建機の導入、ICT施工の実施、ICT環境の整備、ICT対応人材の育成、コンクリート工における生産性向上技術の活用等、i-Constructionの推進に積極的に取り組む。
- ロ NETISを始めとした新技術・新工法等の導入
  - ・ NETISを始めとした新技術・新工法等の導入による生産技術の向上を通じた生産性向上に取り組む。
- ハ 生産性向上に資する取組の導入
  - ・ 建設資材メーカー、建機メーカー等、建設業と関連する異業種と連携し、作業効率改善に資する高機能素材、機器等の開発・活用等の試行・検討等に取り組む。

#### 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
  - ・ 計画的な新卒採用の継続、地域・業界団体・事業者が連携した広報活動の実施、採用ルートの拡充、将来に夢と希望をもてるキャリアパスの提示等、優秀な人材の中長期的な確保・育成に取り組む。
- ロ 人事評価体系整備や管理システム投資等
  - ・ 平成29年度からの運用開始が目標とされている「建設キャリアアップシステム」の導入・活用や技能労働者の効率的な活用に取り組む。
- ハ 女性や高齢者の活躍推進
  - ・ 職場環境の整備や産休・育休制度の導入、時短勤務やエリア限定職の導入、高い技能を有する高齢者の指導者としての活用等、女性や高齢者等が多様で柔軟な働き方が可能となるように取り組む。
- ニ 事業の円滑な承継に向けた取組
  - ・ 経営後継者の育成等の事業承継に向けた環境整備、事業承継計画の策定等、事業の円滑な承継に向けて取り組む。

#### 六 建設企業のイメージ向上につながる取組

- イ 社会・地域に向けたPR活動
  - ・ 社会・地域に向けたPRイベントの実施、地域イベントへの参画等を通じた建設企業のイメージ向上に取り組む。
- ロ 環境負荷軽減に配慮した事業の展開
  - ・ 省エネルギー、温室効果ガスの排出削減等に配慮した施工の実施等環境負荷軽減に配慮した事業展開に取り組む。
- 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

- ・ 自治体との防災協定の締結、BCP（事業継続計画）の策定による災害対応力の確保、寄付等を通じた地域復興への貢献に取り組む。

## 2 規模別の整理

1 の内容及び実施事項について、経営力向上計画において設定する項目数は、事業者の常時使用する従業員数毎に下記のとおりとする。

小規模事業者 (常時使用する従業員 20 人未満)	中規模事業者 (常時使用する従業員 20 人以上 300 人未満)	中堅事業者 (常時使用する従業員 300 人以上 2000 人未満)
一～四から 1 項目以上 ※ 上記に加え五～六のうち 1 項目以上に取り組むことを推奨	一～四から 2 項目以上 五～六から 1 項目以上	一～四から 3 項目以上 五～六から 2 項目以上

## 第 4 経営力向上の促進に当たって国が配慮すべき事項

### 1 雇用への配慮

国は、人員削減を目的とした取組を計画認定の対象としないなど、雇用の安定に配慮するものとする。

### 2 計画進捗状況についての調査

国は、必要に応じて経営力向上計画の進捗状況を調査し、把握する。また、経営力向上計画の進捗状況を事業者自ら定期的に把握、評価することを推奨し、必要に応じて事業者の行った自己評価の実施状況を把握する。

### 3 外部専門家の活用

国は、経営力向上計画の認定、計画進捗状況の調査、指導・助言に際しては、その事業内容及び経営目標が適切か否かを判断するに当たって、必要に応じて認定事業分野別経営力向上推進機関及び認定経営革新等支援機関その他の専門家の知見を活用する。

### 4 信頼性のある計算書類等の作成及び活用の推奨

国は、事業者が会計の定着を図り、会計の活用を通じた経営力の向上を図ることに加え、事業者が作成する計算書類等の信頼性を確保して、資金調達力を向上させ、事業者の財務経営力の強化を図ることが、経営力向上の促進のために重要であるとの観点から、事業者に対し、「中小企業の会計に関する基本要領」又は「中小企業の会計に関する指針」に拠った信頼性のある計算書類等の作成及び活用を推奨する。

### 5 事業者の規模に応じた計画認定

国は、事業者による幅広い取組を促すため、事業者の規模に応じて柔軟に計画

認定を行うものとする。

## 6 事業者の事業承継の円滑化に向けた環境整備

国は、事業者が事業承継を契機として経営力向上に向けた取組を行うことができるよう、事業者が事業承継を円滑に行うことができる環境を整備するものとする。

## 第5 事業分野別経営力向上推進業務に関する事項

事業分野別経営力向上推進機関に対しては、以下の要件を満たし、かつ、以下の業務に取り組むための知見や能力を有することを求める。

### 1 要件

#### 一 組織体制

- イ 窓口となる拠点を有していること。
- ロ 役員（会長、理事等）がおり、かつ、常勤職員が5人以上いること。
- ハ 事業者団体の運営や建設業の振興に係る定期的な会合を年1回以上開催していること。
- ニ 事業分野別経営力向上推進業務に相当する業務に係る1年以上の実務経験を含む3年以上の普及啓発及び研修等又は調査研究に係る実務経験を有している者により、2に掲げる業務を行うこと。
- ホ 事業分野別経営力向上推進業務を行う者が中核となって、実質的に人材管理の適切な実施等を通じ、自らの監督と責任の下に下部組織等を活用して、事業分野別経営力向上推進業務を実施する体制を有していること。

#### 二 事業基盤

- イ 地方公共団体からの財政上の支援、会員からの会費収入、自主事業による収入その他の適切な収入基盤を有していること。
- ロ 決算報告書等、事業基盤の健全性を確認できる書類等を作成していること。

### 2 業務

#### 一 普及啓発及び研修等

- イ 事業者が経営力向上の取組を効果的に実施できるよう、その模範となる取組について、セミナーやWEBサイトによる情報の発信等を図ること。

#### 二 調査研究等

- イ 経営力向上の模範となる取組に係る情報を継続的に収集、整理、及び分析し、必要な調査研究を行うこと。

### 3 事業分野別経営力向上推進業務の実施に当たって配慮すべき事項

#### 一 国が配慮すべき事項

- イ 国は、地域における中小企業の支援の担い手を多様化・活性化し、事業者等に対して専門性の高い支援を行うための支援体制の充実を図るものと

する。

- ロ 国は、事業分野別経営力向上推進業務を行う者に対して、必要な制度概要等の周知徹底に努めるものとする。
- ハ 国は、事業分野別経営力向上推進業務を行う者が認定の申請を行う際に必要となる書類の簡素化に努めるものとする。
- ニ 国は、認定事業分野別経営力向上推進機関に対して、政策評価の観点から、定期的に事業分野別経営力向上推進業務の実施状況や成果について、任意の調査等を実施するものとする。
- ホ 国は、認定事業分野別経営力向上推進機関に対する任意の調査等の結果、必要と判断した場合には、当該認定事業分野別経営力向上推進機関の事業分野別経営力向上推進業務の成果について報告を求めるなどにより、当該認定事業分野別経営力向上推進機関による支援体制の状況等を把握するものとする。

## 二 認定事業分野別経営力向上推進機関が配慮すべき事項

- イ 認定事業分野別経営力向上推進機関は、事業分野別経営力向上推進業務の実施に当たって、合理的な理由なく、特定の事業者を支援対象から外すことのないようにすること。
- ロ 認定事業分野別経営力向上推進機関は、業務上知り得た秘密の保持による信頼の確保を図ること。

## 三 独立行政法人中小企業基盤整備機構が配慮すべき事項

- イ 独立行政法人中小企業基盤整備機構は、認定事業分野別経営力向上推進機関の依頼に応じて、技術、海外展開、広域的販路開拓、商業活性化、知財管理等に関し専門的な知識を有する専門家の派遣等の協力業務を行うこと。

## 第6 適用範囲

本指針の適用範囲は、日本標準産業分類に定めるもののうち、建設業に分類される事業者に適用されるものとする。



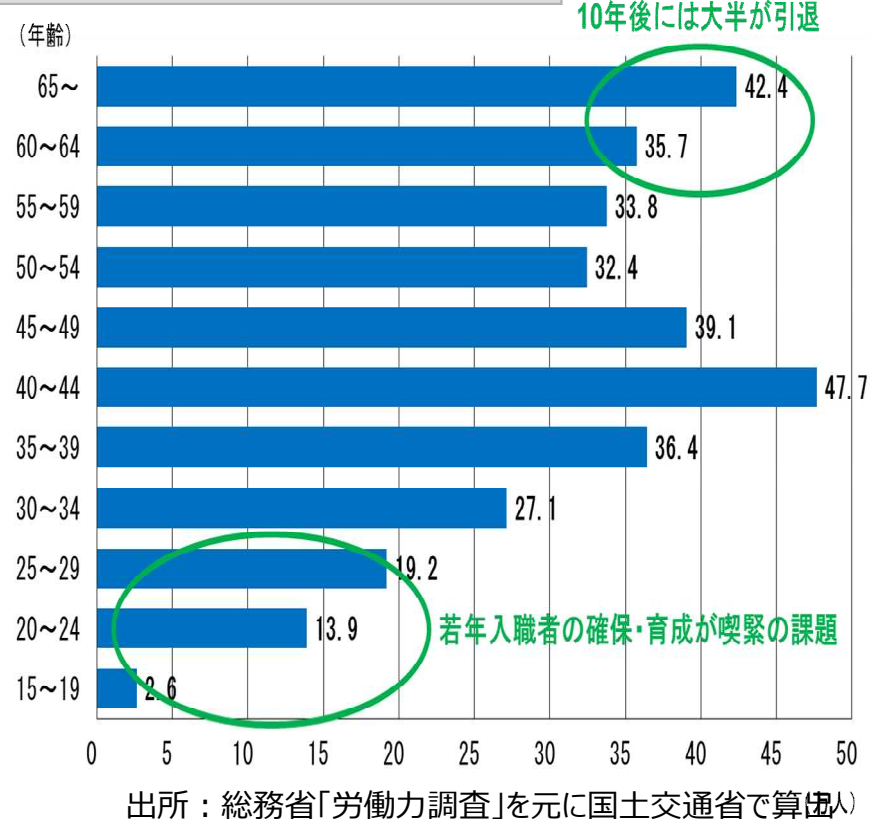
# 1. 建設業の指針【現状認識・課題・目標】

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

## 【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