

「新 3 K（給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる）」 に向けた建設業の働き方改革について

国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課
建設市場整備課

1. はじめに

建設業は、社会資本整備の担い手であるとともに、地域の経済や雇用を支え、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として、大変重要な役割を果たしています。

かつて、建設投資額の減少¹⁾とともに、建設業界は非常に厳しい時代を迎え、建設業者数・建設業就業者数ともに減少の一途をたどっていました（図－1）。その後、建設投資の回復とともに、公共工事品確法²⁾の制定、平成 26 年の担い手 3 法³⁾や令和元年の新・担い手 3 法⁴⁾の成立など、担い手確保のための取組が進められてきました。

しかしながら、建設業従事者のうち、高齢者の占める割合は依然として高く、他産業と比して長時間労働や賃金水準の低さなども課題となっています。建設業が今後も重要な役割を果たしつつ、若者が希望を持って入職できる魅力ある産業となるためには、これら長時間労働の是正や適正な賃金水準の確保等の働き方改革・処遇改善に引き続き取り組んでいく必要があります。本稿では、建設業をいわゆる「新 3 K（給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる）」の魅力的な産業とするための取組について、新・担い手 3 法に基づく取組などを中心にご紹介します。

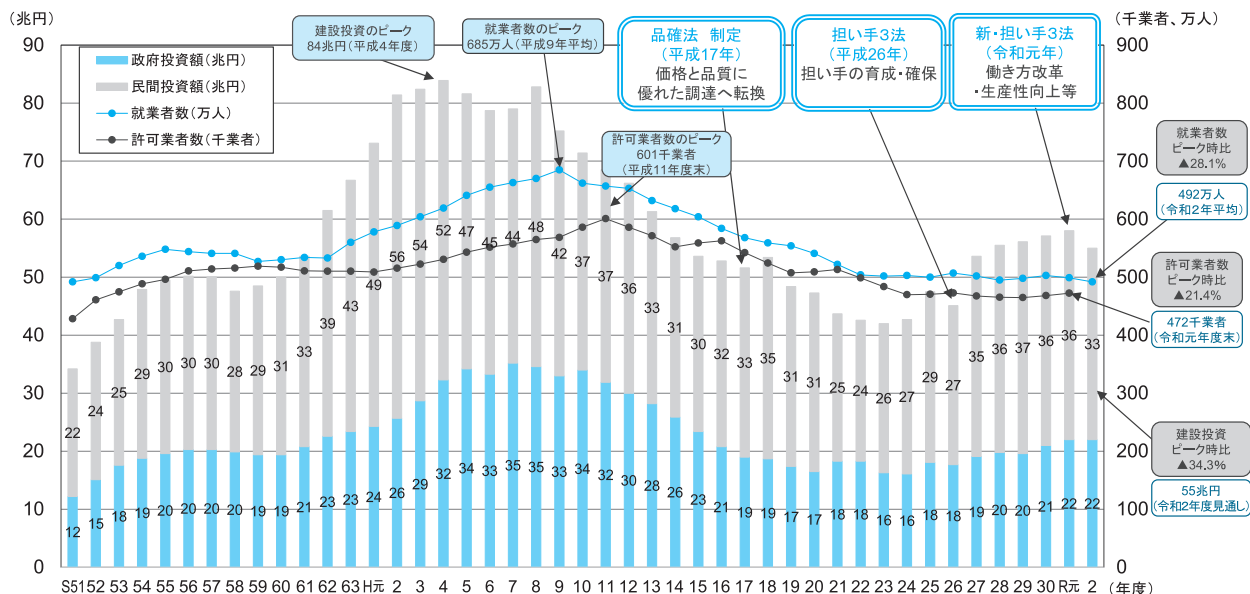
2. 建設業の労働実態と働き方改革の必要性について

建設業の労働実態は図－2 のようになっており、引き続き、他産業に比べ長時間労働と週休 2 日の確保が課題となっています。一方、これまで建設業については、労働基準法上のいわゆる 36 協定で定める時間外労働の限度に関する基準（限度基準告示）の適用対象外とされていましたが、平成 30 年の労働基準法の改正⁵⁾により、建設業に関しても、平成 31 年 4 月の法施行から 5 年間という一定の猶予期間を置いたうえで、令和 6 年 4 月から罰則付き上限規制の一般則を適用することとされたため、長時間労働の是正が急務となっています。

また、建設技能者の賃金についても、近年上昇傾向が続いていますが、他産業に比べ未だ低い水準にあるほか、体力のピーク（45～49 歳）で賃金のピークを迎えています。

今後、建設業就業者の 26% を占める 60 歳以上の高齢者が離職した際、建設業の担い手が不足するおそれがあり、長時間労働や賃金の改善などを通じ、建設業を若手が入職しやすい、より魅力的な産業とすることが喫緊の課題となっています。

- 建設投資の減少と一般競争入札に伴うダンピング受注等の弊害が生じる中、平成17年に公共工事品確法が制定
- その後、平成26年には「担い手3法」、また、令和元年には「新・担い手3法」において、それぞれ順次改正

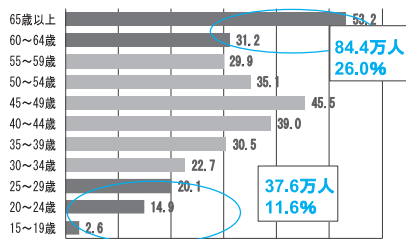


出典:国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」
 注1 投資額については平成29年度(2017年度)まで実績、平成30年度(2018年度)・令和元年度(2019年度)は見込み、令和2年度(2020年度)は見通し
 注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値
 注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で過及推計した値
 注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を過及改定している

図-1 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

60歳以上の高齢者(84.4万人、26.0%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

(年齢階層) 年齢階層別の建設技能労働者数



出典:総務省「労働力調査」(R元年平均)を基に国土交通省にて推計

給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

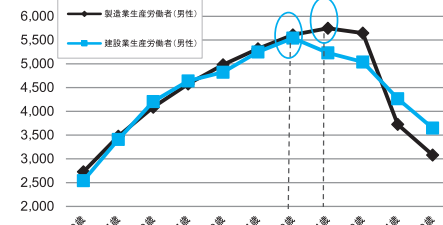
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年 (単位:千円)	2019年 (単位:千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,623.9	18.1%
建設業男性全労働者	4,831.7	5,729.9	18.6%
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,786.9	6.9%
製造業男性全労働者	5,391.1	5,587.8	3.6%
全産業男性労働者	5,296.8	5,609.7	5.9%

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
 ※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

○製造業の賃金のピークは50〜54歳であるのに対し、建設業の賃金ピークは45〜49歳。
 ○賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。

(単位:千円) 年齢階層別の賃金水準



社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

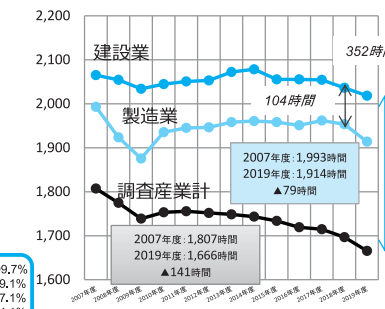
企業別・3保険別加入割合の推移(事業者単位)

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険全て
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%
R元.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%

出典:公共事業労働費調査

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上の長時間労働の状況。

(時間) 年間実労働時間の推移



他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

現在4週8休は1割以下 建設業における休日の状況(技術者)

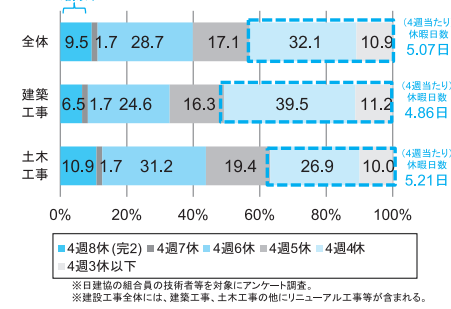


図-2 建設業を取り巻く現状と課題

3. 新・担い手3法の施行について (概説)

これまでも、担い手3法をはじめ、公共工事の品質確保、社会保険の加入徹底や適正な賃金水準の確保を主眼とするさまざまな取組が実施されてきましたが、前述のような労働実態を背景に、長時間労働の是正など、「地域の守り手」である建設業の働き方改革を強力に進めるため、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議が設置（平成29年6月～）され、同会議において「建設業働き方改革加速化プログラム」が策定（平成30年3月）されたほか、令和元年には、公共工物品確法及び建設業法⁶⁾・入契法⁷⁾を一体的に改正する新・担い手3法が成立しました（図－3）。

新・担い手3法においては、適正な工期設定や施工時期の平準化などの働き方改革の推進、技術者に関する規制の合理化など生産性向上への取組、災害時の緊急対応強化を柱とする制度改正が

なされました。また、それと時期を同じくして、建設キャリアアップシステムの運用開始をはじめとするさまざまな取組が実施されています。

次章以降では、これらの取組を中心に、建設業をいわゆる「新3K（給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる）」の魅力的な産業とするための具体的な取組をご紹介します。

4. 適正な賃金確保・社会保険加入に関する取組

建設技能者の給与水準は、前述のとおり、近年は上昇傾向にあります。これは、建設投資額が徐々に回復傾向にあったことに加え、平成26年の担い手3法も大きな役割を果たしました。担い手3法により、公共工事の品質の確保のためには担い手の中長期的な確保が必要であること、そのためには「適正な利潤を確保すること」が必要であることが法律上明記され⁸⁾、ダンピング対策の防止や歩切りの根絶に向けた措置も盛り込まれまし

平成26年に、公共工物品確法と建設業法・入契法を一体として改正^{※1}し、適正な利潤を確保できるよう予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置を規定(担い手3法)。

※担い手3法の改正（公共工事の品質確保の促進に関する法律、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）

新たな課題・引き続き取り組むべき課題

相次ぐ災害を受け地域の「守り手」としての建設業への期待
働き方改革促進による建設業の長時間労働の是正
i-Constructionの推進等による生産性の向上

新たな課題に対応し、
5年間の成果をさらに充実する
新・担い手3法改正を実施

担い手3法施行(H26)後5年間の成果

予定価格の適正な設定、歩切りの根絶
価格のダンピング対策の強化
建設業の就業者数の減少に歯止め

品確法の改正 ～公共工事の発注者・受注者の基本的な責務～ <議員立法※>			
○発注者の責務 - 適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮） - 施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等） - 適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用） ○受注者（下請含む）の責務 - 適正な請負代金・工期での下請契約締結	○発注者・受注者の責務 情報通信技術の活用等による生産性向上	○発注者の責務 - 緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な選択 - 災害協定の締結、発注者間の連携 - 労災補償に必要な費用の予定価格への反映や、見積り徴収の活用	○調査・設計の品質確保 「公共工事に関する測量、地質調査その他の調査及び設計」を、基本理念及び発注者・受注者の責務の各規定の対象に追加
働き方改革の推進	生産性向上への取組	災害時の緊急対応強化 持続可能な事業環境の確保	
○工期の適正化 - 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告 - 著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表） - 公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化<入契法> ○現場の処遇改善 - 社会保険の加入を許可要件化 - 下請代金のうち、労務費相当については現金払い	○技術者に関する規制の合理化 - 監理技術者：補佐する者(技士補)を配置する場合、兼任を容認 - 主任技術者(下請)：一定の要件を満たす場合は配置不要	○災害時における建設業者団体の責務の追加 - 建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化 ○持続可能な事業環境の確保 - 経営管理責任者に関する規制を合理化 - 建設業の許可に係る承継に関する規定を整備	
建設業法・入契法の改正 ～建設工事や建設業に関する具体的なルール～ <政府提出法案>			

※平成17年の制定時及び平成26年の改正時も議員立法

図－3 新・担い手3法の概要

た。その後、入契法に基づく「適正化指針⁹⁾」の策定やダンピング対策・歩切りの根絶に向けた関係者の取組が実を結び、建設企業の利益率が回復し、建設技能者の賃金も上昇してきています。

これに連動し、取引の実例価格等を考慮して決定される公共工事設計労務単価についても、平成25年以降9年連続で引き上げられました¹⁰⁾。しかしながら、令和3年3月の改定では、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特別措置¹¹⁾を実施していなければ、設定された単価の42%において、昨年度を下回っていました。賃金の引き上げが労務単価等の上昇を通じて、適正な利潤の確保やさらなる賃金の上昇につながります。

こうした好循環が続くよう、発注者、元請、下請等全ての関係者が、改定後の単価の水準を踏まえて適切な請負代金で契約し、技能労働者の賃金水準がさらに改善されるよう、引き続き努める必要があると考えています。

また、社会保険¹²⁾に関しては、かつて労働者単位では約4割が未加入¹³⁾(平成23年)であるな

ど、法を守る建設企業が競争上不利になることはもとより、担い手の適切な処遇の観点から非常に問題のある状態が続いていました。

しかしながら、平成24年の「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の設置以降、建設業許可・更新時等における確認・指導や未加入企業に対する経営事項審査における減点幅拡大、法定福利費を内訳明示した見積書・請負代金内訳書の活用等の取組を関係者が一体となって進め、社会保険への加入率も大幅に改善しました。

この結果、企業別、労働者別の社会保険の加入率については他産業と遜色がない水準まで上昇¹⁴⁾し、さらに、新・担い手3法による建設業法の改正により、令和2年10月から、建設業者の社会保険の加入が建設業許可・更新の要件とされることとなりました。

一方、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図し、本来雇用すべき技能労働者を個人事業主化させる、いわゆる偽装一人親方化が進む懸念があるため、「建設業の一人親方問題に関する検討

規制逃れを目的とした一人親方化防止対策	一人親方の処遇改善策
1 社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂 ・明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、<u>一人親方として仕事をさせている企業を選定しない取扱いとすべき</u> ・適正と考えられる一人親方を具体的に記載 ・適正でないと考えられる一人親方の例を記載 等 2 技能者に対して働き方が適正かどうか確認するための取組 ・働き方の自己診断チェックリストの活用 ・一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認 ・現場入場時の元請企業等による技能者本人へ働き方等のヒアリングの実施 等	3 適正な請負契約の締結・適切な請負代金の支払いについて周知 ・建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ、<u>建設工事の完成を目的とした見積書、請負契約とすること</u> ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知 ・一人親方に工事を請け負ってもらう場合、<u>工事費のほかに必要経費を適切に反映させた請負代金を支払うよう元請企業が下請企業に指導 等</u>
4 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースの周知徹底及び契約内容の適正化 ・特定企業の業務に専属的に従事させ、<u>労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間にに応じて支払っているが、契約上は請負としている場合</u> ・契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合 ・契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同程度程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合 等	
5 一人親方問題における国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」の策定 ・「<u>実務経験年数が10年程度未満</u>」、又は「<u>建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量</u>」の技能者(例:10代・20代の技能者)が一人親方として扱われている場合は、<u>処遇改善・技能向上の観点から、雇用契約の締結・社会保険への加入を促進</u> ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が一人親方として現場作業に従事している場合、<u>目指すべき一人親方として政策的に誘導し、建設業法に基づく適正取引を周知</u>	
今後の検討課題や注意事項 等	
○インボイス制度の周知徹底 ・令和5年(2023年)10月からインボイス制度が始まるため、円滑な導入ができるよう周知を行う。 ○建設雇用改善計画(第十次)との連携	○建設キャリアアップシステムの活用についての検討 ・建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討 ・(労働)災害が発生した際の就業履歴の確認 等

図－4 建設業の一人親方問題に関する検討会まとめ 概要

会」を設置し、職種ごとの一人親方の実態把握、規制逃れを目的とした一人親方化防止対策、その他一人親方の処遇改善対策等の諸課題について検討を行いました。

同検討会においては、令和3年3月に中間とりまとめを行っており、同とりまとめを踏まえ、社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂などを行っていく予定です（図－4）。

5. 長時間労働の是正・週休2日に関する取組

長時間労働を是正するためには、建設工事の請負契約の締結に際して、適正な工期設定がなされる必要があります。そのため、新・担い手3法では、著しく短い工期による請負契約の締結の禁止を新たに規定し、昨年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されました（図－5）。同基準においては、週休2日（4週8休）の確保が適正な工期設定に当たっての考

慮事項として位置付けられており、公共工事・民間工事を問わず、周知徹底を図っています。

また、「建設業法令遵守ガイドライン」を改訂し、建設業法上、違反となるおそれがある事例を示すなど著しく短い工期に対する考え方を示し、さまざまな機会でも元請下請を問わず、周知徹底を図っているところです。

さらに、著しく短い工期による請負契約の締結の禁止や、違反した場合の勧告に関する改正法の規定を適切に運用するために、各地方整備局等に「建設業法令遵守推進本部」や「駆け込みホットライン」を設置し、事業者が通報しやすい環境づくりに努めています。

こうした取組の活用も含め、本規定が実効性を持ったものとなるよう取り組んでいます。

6. 建設キャリアアップシステムの推進

労働力人口が減少する中で他産業と競いながら

- 本基準は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準である。

第1章 総論

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 背景 (2) 建設工事の特徴 <ul style="list-style-type: none"> (i) 多様な関係者の関与 (ii) 一品受注生産 (iii) 工期とコストの密接な関係 (3) 建設工事の請負契約及び工期に関する考え方 <ul style="list-style-type: none"> (i) 公共工事・民間工事に共通する基本的な考え方 (ii) 公共工事における考え方 (iii) 下請契約 | <ul style="list-style-type: none"> (4) 本基準の趣旨 (5) 適用範囲 (6) 工期設定における受発注者の責務 |
|--|---|

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- (1) 自然要因
 - 降雨日・降雪日、河川の出水期における作業制限 等
- (2) 休日・法定外労働時間
 - 改正労働基準法に基づく法定外労働時間
 - 建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保
- (3) イベント
 - 年末年始、夏季休暇、GW、農業用水塔の落水期間 等
- (4) 制約条件
 - 鉄道近接・航空制限などの立地に係る制約 等
- (5) 契約方式
 - 設計段階における受注者（建設業者）の工期設定への関与、分離発注 等
- (6) 関係者との調整
 - 工事の前に実施する計画の説明会 等
- (7) 行政への申請
 - 新技術や特許公報を指定する場合、その許可がおりるまでに要する時間 等
- (8) 労働・安全衛生
 - 労働安全衛生法等の関係法令の遵守、安全確保のための十分な工期の設定 等
- (9) 工期変更
 - 当初契約時の工期の施工が困難な場合、工期の延長等を含め、適切に契約条件の変更等を受発注者間で協議・合意
- (10) その他
 - 施工時期や施工時間、施工法等の制限 等

第5章 働き方改革・生産性向上に向けた取組について

働き方改革に向けた意識改革や事務作業の効率化、工事開始前の事前調整、施工上の工夫、ICTツールの活用等について、他の工事現場の参考となるものを優良事例として整理

第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) 準備
 - (i) 資機材調達・人材確保
 - (ii) 資機材の管理や周辺設備
 - (iii) その他
- (2) 施工
 - (i) 基礎工事
 - (ii) 土工事
 - (iii) 躯体工事
 - (iv) シールド工事
 - (v) 設備工事
 - (vi) 機器製作期間・搬入時期
 - (vii) 仕上工事
 - (viii) 前面及び周辺道路状況の影響
 - (ix) その他
- (3) 後片付け
 - (i) 完了検査
 - (ii) 引き渡し前の後片付け、清掃等の後片付け期間
 - (iii) 原型復旧条件

第4章 分野別に考慮すべき事項

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 住宅・不動産分野 (2) 鉄道分野 | <ul style="list-style-type: none"> (3) 電力分野 (4) ガス分野 |
|--|--|

第6章 その他

- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
 - 駆け込みホットラインの活用
- (2) 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた工期等の設定
 - 受発注者間及び元下請間において、協議を行い、必要に応じて適切に契約変更
- (3) 基準の見直し
 - 本基準の運用状況等を踏まえて、見直し等の措置を講ずる

図－5 工期に関する基準

人材を確保するためには、建設業が「人」で成り立つという原点に立ち、若者が希望を持って入職したいと思えるような魅力的な産業にしていく必要があります。

そのためには、建設技能者が日々の就労の中で身に付けた技能、現場経験や資格取得、講習受講といった自己研鑽が、しっかりと評価されて処遇に反映される環境をつくり、一人ひとりの建設技能者にとっての将来のキャリアパスを示すことが必要と考えています。

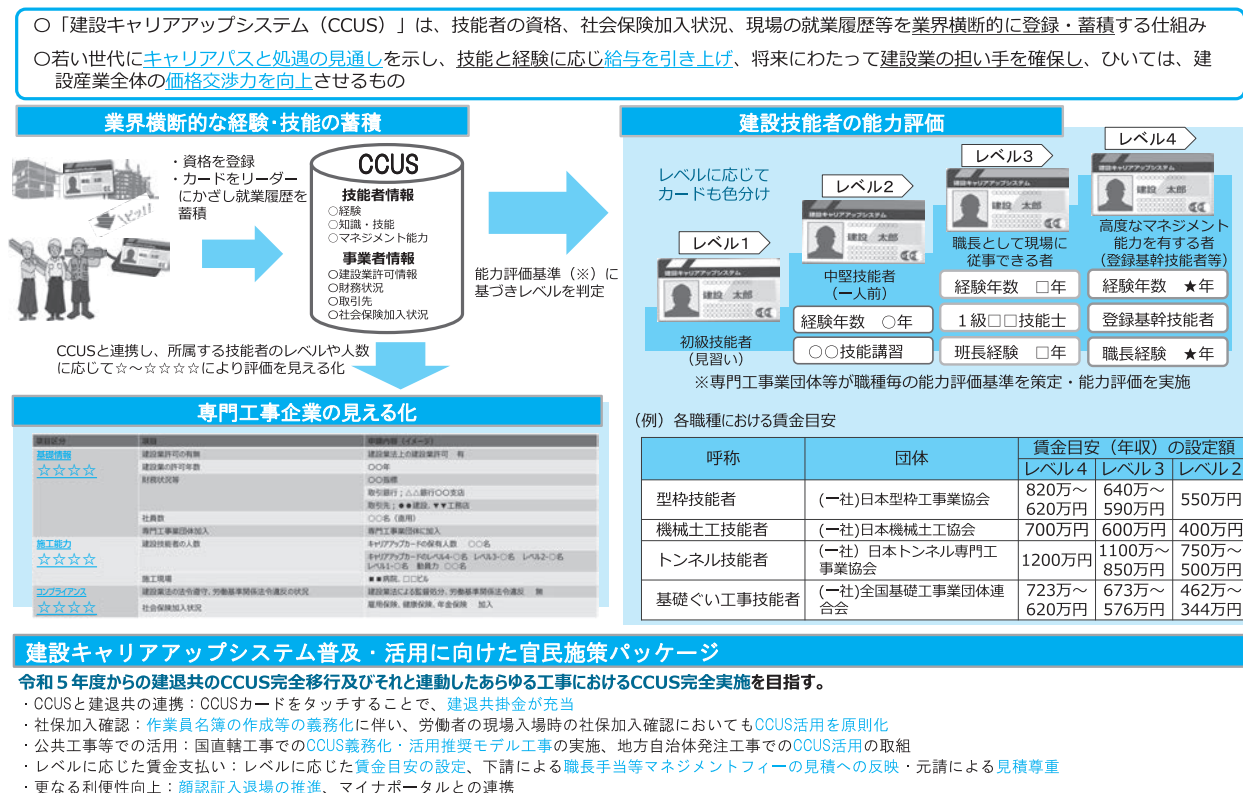
そのような考え方のもと、建設技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、適正な評価と処遇につなげるための建設キャリアアップシステム（以下、「CCUS」という）が平成31年4月より本運用が開始されました（図－6）。

このCCUSを「業界共通の制度インフラ」として普及させるため、令和2年3月に「建設キャ

リアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ」をとりまとめ、「令和5年度からの建退共（建設業退職金共済）のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施」を目指し、官民が一体となってその普及に取り組むこととしています。

具体的には、CCUSを活用した建退共の電子的な積み立ての開始や社会保険加入確認、公共工事等での活用を進めているほか、建設技能者のレベルに応じた賃金支払いの実現に向け、職種別・レベル別の賃金目安の設定や「標準見積書改訂ワーキンググループ」における標準見積書の改定の検討などが進められています。

現在、CCUSには7.3万社の事業者登録と48.6万人の技能者登録がなされており¹⁵⁾、着実にCCUSへの登録が進んでいますが、「業界共通の制度インフラ」としてのさらなる活用が期待されます。



図－6 建設キャリアアップシステム（CCUS）の取組

7. おわりに

近年、気候変動の影響等により激甚な災害が頻発している中、防災・減災、国土強靱化を担う建設業の役割は、ますます重要になっています。

かつて建設業は「3K（きつい、汚い、危険）」と呼ばれ、建設投資額の減少とともに、ある意味「負の時代」を経験しましたが、新・担い手3法をはじめとする枠組みの整備や業界団体等のさまざまな関係者の努力により、労働時間や賃金の改善など、その労働環境は徐々に改善されてきています。

建設業が「新3K（給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる）」のさらに魅力ある産業へと変わり、持続的にその役割を果たせるよう、引き続き取り組んでまいります。

【注】

- 1) 建設投資額はピーク時の平成4年度（約84兆円）から平成23年度（約42兆円）にかけて半減した。その後、増加に転じ、令和2年度は約55兆円となる見通しである（出典：国土交通省「令和2年度建設投資見通し」）。
- 2) 公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成17

年法律第18号）

- 3) 公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第56号）・建設業法等の一部を改正する法律（平成26年法律第55号）
- 4) 公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第35号）・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（令和元年法律第30号）
- 5) 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）
- 6) 建設業法（昭和24年法律第100号）
- 7) 公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成12年法律第127号）
- 8) 公共工事の品質確保の促進に関する法律第7条
- 9) 公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（平成13年3月9日閣議決定、平成26年9月30日最終変更）
- 10) 令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価は、全国平均で20,409円となり、令和2年3月比で1.2%の増加、平成24年度比で53.5%の増加となった。
- 11) 令和2年10月の公共工事設計労務単価の調査結果が、令和元年度単価を下回っている場合には、令和元年度の単価に据え置く特例措置を実施。
- 12) 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険を指す。
- 13) 国土交通省調査
- 14) 令和2年度公共事業労務費調査において、企業の3保険加入割合は99%（平成23年度84%）、建設技能者は88%（平成23年度57%）。
- 15) （一財）建設業振興基金調査（令和3年2月末時点）