

型枠大工雇用実態調査報告書

2025年度調査

一般社団法人 日本型枠工事業協会

はじめに

2008年9月に端を発したリーマンショック以降2010年末に至り、型枠工事単価が暴落し、全国の型枠工事業者の経営が危機的事態に陥ると共に、型枠技能者の賃金水準が大幅に下落し、そのため型枠技能者が業界から多数離職しました。

私共(一社)日本型枠工事業協会は、工事単価の暴落状況や技能者の離職実態を把握し広く改善を訴えるべく、2010年より毎年型枠大工雇用実態調査を開始し、結果を公開し、事態の改善を訴えてまいりましたが、2025年度も16回目となる調査を実施しました。

この間の建設投資の動向を見ますと、建設投資の65%を占める建築工事の投資動向が把握できる建築着工統計において、型枠工事が発生するRC構造物の着工床面積が、リーマンショックの発生した2008年の翌2009、2010年と急減し、東日本大震災の発生した2011年から2013年に持ち直しの動きが見られたものの、2014年以降2025年の現在に至るまで12年間、多少の上下はあるものの継続的に逡減しています。2012年と比べ2022年のRC構造別の着工床面積は21%減少しています。

一方この間、型枠大工も減少しています。型枠大工の就労人数が把握できる2つの統計で見ると、国勢調査では2010年に49,200人であったが、2020年は40,240人と18%減少しており、就業構造基本調査では2012年に47,700人であったものが2022年は38,700人と19%減少しています。この人数には技能実習生や特定技能の外国人技能者が含まれています。近年の外国人技能者の増加にもかかわらず、全体の人数が減少していることは、即ち日本人技能者が減少していることを示しており、型枠大工の技能の低下、技能の喪失が危惧されます。

型枠技能者の量及び質を維持するためには、とりわけ日本人若年者に少しでも多く型枠工事業に入職してもらうことが必要です。そのためには、給与水準や雇用環境をさらに改善する必要があります。報告書に見られるとおり、1日当りの賃金水準は若年者を呼び込むための魅力ある水準とは到底言えません。2025年12月に公表された国土交通省による公共工事設計労務単価が行き渡った場合のレベル別年取で、型枠大工の関東ブロックのレベル3（職長クラス）の目標値739万円、あるいはレベル2（中堅技能者）の目標値647万円を確保するためには、年間就労日数をCCUS能力評価基準における年間就労日数である215日とみなすと、1日当りの賃金水準（労務単価）がレベル3の目標値で34,370円、レベル2の目標値で30,090円を超える状況とならなければなりません。ところが本調査結果では、関東ブロックにおけるレベル3の職長では回答会社の最高値で32,000円、平均値で23,670円、レベル2の技能者では最高値が29,000円、平均値が19,975円でした。

2025年12月に建設業法の改正を踏まえ、中央建設業審議会が労務費の基準及び基準値を公表し、標準請負契約約款を改正する等の踏み込んだ施策を国は打ち出しました。建設技能者への入職を確保するためには、元下がこれらの施策を踏まえた行動を行うことが必要不可欠です。本調査が現状把握に役立ち、新たな施策や行動の一助となることを願い、関係各位のさらなるご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げますと共に、この度の調査にご協力いただきました会員及び型枠工事会社様に深く謝意を申し上げます。

2026年4月

一般社団法人 日本型枠工事業協会
会長 三野 輪 賢 二

2025年度 型枠大工雇用実態調査報告書

一般社団法人日本型枠工事業協会

I 調査概要

1. 調査対象：全国の型枠工事会社（会員、会員外）
2. 調査日：2025年11月30日
3. 回答数：以下の表のとおり

回答会社数	北海道	東北	関東	北陸	東海・中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	全国
会員	22	43	40	24	30	16	21	9	26	231
会員外	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
合計	25	43	40	24	30	16	21	9	26	234
型枠工 協力会社数	23	63	349	46	83	131	163	22	254	1134
解体工 協力会社数	21	18	97	11	31	37	37	3	63	318
回答会社 県別内訳	北海道25	青森3	茨城3	新潟8	山梨3	滋賀2	鳥取2	香川1	福岡8	
		岩手7	栃木1	富山6	長野4	京都6	島根4	徳島3	佐賀2	
		宮城8	群馬2	石川4	岐阜1	大阪5	岡山4	愛媛3	長崎1	
		秋田9	埼玉6	福井6	静岡4	兵庫2	広島10	高知2	熊本4	
		山形1	千葉4		愛知15	奈良1	山口1		大分4	
		福島15	東京16		三重3	和歌山0			宮崎2	
			神奈川8						鹿児島2	
									沖縄3	

今回で16回目となる型枠大工雇用実態調査の報告をさせて頂く。技能工サンプル数は昨年の、8470名から**10,405名に大きく増加**、アンケート調査協力企業数は昨年の228社から234社に微増したことに加えて、**会員企業の二次協力会社である型枠大工1,134社、型枠解体工318社のデータが提出されたことも非常に意義が大きい。**

建専連のアンケート調査項目と合わせることによる入力の煩雑さを思うと、年末年始の多忙な時期に多くの会員企業が雇用実態調査にご協力を頂いたことに深く感謝をさせて頂きたい。また調査現場数は昨年実績の1,182現場から1,114現場と微減したが、型枠工事の踊り場的な局面の中で昨年とほぼ同レベルの調査現場数を確保できた。公表している会員企業一社あたりの平均就労工数であるが2023年に最低値を記録した35.6名から2024年調査では微増して36名、そして今回の**2025年調査では44名に増加した。**これは後ほど説明する外国人技能実習生の大幅な増加が起因である。

II 調査報告

1. 型枠大工の就労状況について

1-1. セネコンの1次会社である**貴社**の、型枠大工（直用工、社員大工）の**就労人数**

※役員、内勤従業員、専門の型枠解体工は含まない。他社工事を応援している者を含み、他社から受けている応援者を除く。

※外国人の「その他」は「特定活動」、「技術・人文知識・国際業務」、「永住者」等の在留資格（技能実習生、特定技能を除く）

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	60	140	176	197	187	290	407	448	431	379	367	318	3400
日本人女性	0	12	5	3	2	5	4	6	9	2	4	6	58
外国人男性_技能実習	27	419	238	116	37	12	1	0	0	0	0	0	850
外国人女性_技能実習	0	14	11	7	0	1	0	0	0	0	0	0	33
外国人男性_特定技能	0	20	95	119	79	36	10	1	0	0	0	0	360
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外国人男性_その他	0	17	16	5	5	2	0	1	0	0	0	0	46
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
外国人男性_小計	27	456	349	240	121	50	11	2	0	0	0	0	1256
外国人女性_小計	0	14	11	7	0	1	0	0	1	0	0	0	34
日本人計	60	152	181	200	189	295	411	454	440	381	371	324	3458
外国人計	27	470	360	247	121	51	11	2	1	0	0	0	1290
各年代合計	87	622	541	447	310	346	422	456	441	381	371	324	4748
年齢階層占有率	1.8%	13.1%	11.4%	9.4%	6.5%	7.3%	8.9%	9.6%	9.3%	8.0%	7.8%	6.8%	100%
日本人就労者比率	69.0%	24.4%	33.5%	44.7%	61.0%	85.3%	97.4%	99.6%	99.8%	100.0%	100.0%	100.0%	72.8%
外国人就労者比率	31.0%	75.6%	66.5%	55.3%	39.0%	14.7%	2.6%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	27.2%

1-2. 貴社の下請協力会社の型枠大工（一人親方、個人事業主を含む）の就労人数

・貴社の工事に就労している型枠大工の下請協力会社の会社数及び型枠大工の人数

※役員、内勤従業員、**專業の型枠解体工は含まない**。他社工事を応援している者を含み、他社から受けている応援者を除く。

※外国人の「その他」は「特定活動」、「技術・人文知識・国際業務」、「永住者」等の在留資格（技能実習生、特定技能を除く）

下請協力会社数※	1134社 ※法人会社とする												合計
項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	41	138	202	275	268	390	567	720	586	474	393	343	4397
日本人女性	1	1	1	1	1	1	3	2	8	0	1	0	20
外国人男性_技能実習	23	323	202	156	69	27	22	0	0	0	0	0	822
外国人女性_技能実習	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
外国人男性_特定技能	0	21	117	77	58	42	26	2	0	0	0	0	343
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外国人男性_その他	6	13	11	9	9	5	4	5	1	3	1	0	67
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
外国人男性_小計	29	357	330	242	136	74	52	7	1	3	1	0	1232
外国人女性_小計	0	4	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	8
日本人計	42	139	203	276	269	391	570	722	594	474	394	343	4417
外国人計	29	361	333	242	136	74	53	7	1	3	1	0	1240
各年代合計	71	500	536	518	405	465	623	729	595	477	395	343	5657
年齢階層占有率	1.3%	8.8%	9.5%	9.2%	7.2%	8.2%	11.0%	12.9%	10.5%	8.4%	7.0%	6.1%	100%
日本人就労者比率	59.2%	27.8%	37.9%	53.3%	66.4%	84.1%	91.5%	99.0%	99.8%	99.4%	99.7%	100.0%	78.1%
外国人就労者比率	40.8%	72.2%	62.1%	46.7%	33.6%	15.9%	8.5%	1.0%	0.2%	0.6%	0.3%	0.0%	21.9%

1-1.1-2 型枠大工（直用工、社員大工、下請協力会社技能者）全体の就労人数の合計

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	101	278	378	472	455	680	974	1168	1017	853	760	661	7797
日本人女性	1	13	6	4	3	6	7	8	17	2	5	6	78
外国人男性_技能実習	50	742	440	272	106	39	23	0	0	0	0	0	1672
外国人女性_技能実習	0	18	14	7	0	1	0	0	0	0	0	0	40
外国人男性_特定技能	0	41	212	196	137	78	36	3	0	0	0	0	703
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外国人男性_その他	6	30	27	14	14	7	4	6	1	3	1	0	113
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
外国人男性_小計	56	813	679	482	257	124	63	9	1	3	1	0	2488
外国人女性_小計	0	18	14	7	0	1	1	0	1	0	0	0	42
日本人計	102	291	384	476	458	686	981	1176	1034	855	765	667	7875
外国人計	56	831	693	489	257	125	64	9	2	3	1	0	2530
各年代合計	158	1122	1077	965	715	811	1045	1185	1036	858	766	667	10405
年齢階層占有率:全体	1.5%	10.8%	10.4%	9.3%	6.9%	7.8%	10.0%	11.4%	10.0%	8.2%	7.4%	6.4%	100%
年齢階層占有率:日本人	1.3%	3.7%	4.9%	6.0%	5.8%	8.7%	12.5%	14.9%	13.1%	10.9%	9.7%	8.5%	100%
年齢階層占有率:外国人	2.2%	32.8%	27.4%	19.3%	10.2%	4.9%	2.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	100%
日本人就労者比率	64.6%	25.9%	35.7%	49.3%	64.1%	84.6%	93.9%	99.2%	99.8%	99.7%	99.9%	100.0%	75.7%
外国人就労者比率	35.4%	74.1%	64.3%	50.7%	35.9%	15.4%	6.1%	0.8%	0.2%	0.3%	0.1%	0.0%	24.3%

若年齢層における外国人の就労比率の推移

調査年	20-24歳	25-29歳	30-34歳
2022年	28%	28%	20%
2023年	55%	51%	39%
2024年	71%	59%	47%
2025年	74%	64%	51%

年齢階層は今回も大きな変動が生じている。29歳以下の若年齢層割合が22.7%と昨年よりも2.6%上昇、これは外国人労働者の大幅増加が要因だ。外国人労働者の占有率は本調査項目が開始された2022年から一貫して急激な右肩上がりの状況で、20-24歳で28%⇒74%、25-29歳で28%⇒64%、30-34歳でも20%⇒51%となり、初めて20歳から34歳の年齢階層において入職者の過半数が外国人労働者となった。また20歳から34歳以下の年齢層で外国人労働者の割合はこの4年間でほぼ2.5倍に増加、型枠工事は外国人労働者なしには成り立たないのが現実である。日本人若年齢層に全く振り向かれなくなっているのは、低賃金労働だけでなく

夏季の過酷な猛暑の中で屋外労働がメインとなる就労環境の厳しさにも大きな原因があると筆者は考える。一方で外国人労働者の大幅増加によって平均年齢は昨年調査の48.5歳から45.7歳に低下、55歳以上の高年齢層割合は昨年調査の34%⇒32%に減少した。最も厚い年齢階層は50-54歳の11.4%となっている。一方日本人労働者の平均年齢は52歳前後となっており着実に高年齢化が進行している。さらに型枠大工全体に占める外国人労働者の割合は23年調査の13.2%、24年調査の21%、今回調査では24.3%と急速な増加傾向となっている。外国人労働者は大変貴重な存在だが、一方で自国のインフラを維持・更新するために外国人労働者に依存せざるを得ない産業構造は甚だ大きな問題を抱えていると筆者は考える。

1-3. 貴社の型枠大工（直用工、社員大工）の新規入職者の人数

・2024年12月以降2025年11月30日までの1年間の間に、貴社に新たに入職した型枠大工の人数

・入職とは新卒者の入職、他の職業や他の型枠工事会社からの転職、外国人技能実習生や特定技能等の採用者を指す

※貴社に所属する技能実習生で在留資格を特定技能へ変更した方は含まない(理由：新規の入職者ではないため)

※役員、内勤従業員、専業の型枠解体工は含まない

※外国人の「その他」は「特定活動」、「技術・人文知識・国際業務」、「永住者」等の在留資格(技能実習生、特定技能を除く)

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人入職者	52	25	15	8	6	8	5	15	14	6	8	1	163
外国人_技能実習	19	142	41	17	11	0	0	0	0	0	0	0	230
外国人_特定技能	0	5	7	10	4	3	1	0	0	0	0	0	30
外国人_その他	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	5
外国人入職者計	20	148	48	27	17	4	1	0	0	0	0	0	265
入職者合計	72	173	63	35	23	12	6	15	14	6	8	1	428
年齢階層占有率	16.8%	40.4%	14.7%	8.2%	5.4%	2.8%	1.4%	3.5%	3.3%	1.4%	1.9%	0.2%	100%
日本人入職者比率	72.2%	14.5%	23.8%	22.9%	26.1%	66.7%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	38.1%
外国人入職者比率	27.8%	85.5%	76.2%	77.1%	73.9%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	61.9%

1-4. 貴社の下請協力会社の型枠大工の新規入職者の人数

・2024年12月以降2025年11月30日までの1年間の間に、貴社の下請協力会社に、新たに入職した型枠大工の人数

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人入職者	17	18	11	13	12	6	9	9	19	17	11	14	156
外国人_技能実習	15	114	54	32	22	1	1	0	0	0	0	0	239
外国人_特定技能	0	2	4	19	3	6	0	0	0	0	0	0	34
外国人_その他	1	1	3	3	3	1	0	1	0	0	0	0	13
外国人入職者計	16	117	61	54	28	8	1	1	0	0	0	0	286
入職者合計	33	135	72	67	40	14	10	10	19	17	11	14	442
年齢階層占有率	7.5%	30.5%	16.3%	15.2%	9.0%	3.2%	2.3%	2.3%	4.3%	3.8%	2.5%	3.2%	100%
日本人入職者比率	51.5%	13.3%	15.3%	19.4%	30.0%	42.9%	90.0%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	35.3%
外国人入職者比率	48.5%	86.7%	84.7%	80.6%	70.0%	57.1%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	64.7%

1-3, 1-4 型枠大工（直用工、社員大工、下請協力会社）全体の新規入職者の人数合計

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人入職者	69	43	26	21	18	14	14	24	33	23	19	15	319
外国人_技能実習	34	256	95	49	33	1	1	0	0	0	0	0	469
外国人_特定技能	0	7	11	29	7	9	1	0	0	0	0	0	64
外国人_その他	2	2	3	3	5	2	0	1	0	0	0	0	18
外国人入職者計	36	265	109	81	45	12	2	1	0	0	0	0	551
入職者合計	105	308	135	102	63	26	16	25	33	23	19	15	870
年齢階層占有率	12.1%	35.4%	15.5%	11.7%	7.2%	3.0%	1.8%	2.9%	3.8%	2.6%	2.2%	1.7%	100%
日本人入職者比率	65.7%	14.0%	19.3%	20.6%	28.6%	53.8%	87.5%	96.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	36.7%
外国人入職者比率	34.3%	86.0%	80.7%	79.4%	71.4%	46.2%	12.5%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	63.3%

新規入職者の中で外国人労働者が占める割合は、昨年の63.5%とほぼ同率の63.3%であった。上の新規入職者の表を見て頂ければ分かるが、**型枠技能の継承担い手となる20歳から39歳までの新規入職者はほとんどが外国人労働者**である。彼らが日本に妻や子供とともに定着(移民)してもらえれば、それはそれとして様々な課題を抱えながらも、労働力不足という課題の解決手段となり得るが、現実には3～5年程度日本で働いて帰国している現実がある。

日本は世界でも前例を見ない少子高齢化社会を急速に迎えている。このような状況下にあって日本がいつまで外国人労働者にとって魅力ある国であり続けられるのか？ 真剣に考えていかなくてはならない。外国人労働者が日本以外の国と地域に労働の場所を求め始めた途端に日本の建設産業は大変な労働力不足に直面することになる。これは日本の社会・防災インフラの維持更新に甚大な悪影響を及ぼすことになる。

ご存知の通り日本は地震・津波・火山の噴火に加えて台風などによる河川の氾濫や土砂崩れなどの自然災害が世界の国々の中でも有数に多い国である。このような自然環境の中で生きて行かなくてはならない日本において、生存に直接かかわる仕事を外国人頼りばかりにしてはならないのではないか。

1-5. 貴社の型枠大工（直用工、社員大工）の厚生年金保険の加入人数

・貴社に就労している型枠大工（直用工、社員大工）のうち、厚生年金保険（同時に国民年金保険）に加入している人数

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	47	145	182	185	165	248	362	395	373	320	307	142	2871
外国人_技能実習	22	386	231	103	34	12	6	1	0	2	3	3	803
外国人_特定技能	0	19	78	110	75	35	10	1	0	0	0	0	328
外国人_その他	1	16	9	3	4	2	0	1	1	0	0	0	37
外国人加入者計	23	421	318	216	113	49	16	3	1	2	3	3	1168
加入者合計	70	566	500	401	278	297	378	398	374	322	310	145	4039
適用除外※2	0	0	0	0	0	1	0	3	3	1	7	82	97
未加入・不明	9	24	11	20	10	22	17	29	34	29	30	66	301
各年代合計※1	79	590	511	421	288	320	395	430	411	352	347	293	4437

就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 →

93%

1-6. 貴社の下請協力会社の型枠大工の厚生年金保険の加入人数

・貴社の下請協力会社の型枠大工のうち、厚生年金保険（同時に国民年金保険）に加入している人数

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	26	92	152	212	197	259	355	492	400	308	242	80	2815
外国人_技能実習	17	300	209	151	69	28	16	1	2	1	3	0	797
外国人_特定技能	0	18	92	65	54	42	15	2	0	0	0	0	288
外国人_その他	1	1	4	6	6	4	2	3	0	2	1	0	30
外国人加入者計	18	319	305	222	129	74	33	6	2	3	4	0	1115
加入者合計	44	411	457	434	326	333	388	498	402	311	246	80	3930
適用除外※2	4	13	12	28	22	40	61	87	85	59	81	148	640
未加入・不明	14	41	40	35	21	38	58	58	44	36	29	59	473
各年代合計※1	62	465	509	497	369	411	507	643	531	406	356	287	5043

就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 →

89%

【注】※1:各年代合計※1は 1-1または1-2の各年代合計と同一数字になる。

※2:適用除外:①強制適用事業所以外の任意適用事業所(法人ではない個人事業所で常時4人以下の従業員を使用する事業所)の事業主及び従業員、②70歳以上の者、③臨時に使用される者(日々雇い入れられる者(1か月以内))、④2か月以内の期間で使用される者、⑤一定のパートタイマー等、⑥国民年金のみに加入している方はここでは適用除外に入る。

1-5, 1-6 型枠大工（直用工、社員大工、下請協力会社型枠大工）全体の厚生年金保険の加入人数合計

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	73	237	334	397	362	507	717	887	773	628	549	222	5686
外国人_技能実習	39	686	440	254	103	40	22	2	2	3	6	3	1600
外国人_特定技能	0	37	170	175	129	77	25	3	0	0	0	0	616
外国人_その他	2	17	13	9	10	6	2	4	1	2	1	0	67
外国人加入者計	41	740	623	438	242	123	49	9	3	5	7	3	2283
加入者合計	114	977	957	835	604	630	766	896	776	633	556	225	7969
適用除外※2	4	13	12	28	22	41	61	90	88	60	88	230	737
未加入・不明	23	65	51	55	31	60	75	87	78	65	59	125	774
各年代合計※1	141	1055	1020	918	657	731	902	1073	942	758	703	580	9480
就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 →													91%

今回の調査でも厚生年金加入率から社会保険加入の実態について考察してみる。昨年調査では適用除外事業所就労者の割合が23年調査10.4%、24年調査12.7%と増加してきたことに観察の要があると述べていたが、今回の調査では7.8%程度まで低下した。しかしながら「未加入・不明」の労働者まで含めると、その割合は16%程度まで上昇してしまう。これは昨年の調査数値とほぼ同率である。適用除外事業所は今後その事業所の成長に伴い適用事業所に移行していく可能性を内包しているし、適正な一人親方であれば就労のスタイルとして当然認められるべきものである。しかし「未加入・不明」は就労実態が不透明であることから、社会保険費用負担から不適正に逃れている恐れもある。今後はこの未加入・不明の割合を極力下げていく施策が求められる。

現状では大手・準大手の現場では適正な社会保険加入が確認されなければ現場での就労が認められない現場も多くなっている。社会保険加入推進が図られ始めた2012年の調査では厚生年金加入率は全国でわずか25%に過ぎず、今回調査の加入率91%と比較すると信じられないほど劣悪な労働環境であったことが分かる。建設産業は社会保険加入推進、CCUSカード導入と登録推進、行政と元請各社による強力な指導の下に法定福利費の別枠表示と社会保険費用の事業主負担分を確保するための標準見積書作成など様々な施策を打ちながら2020年には型枠大工の社会保険加入率が初めて90%を突破し、製造業並みの社会保険加入率を実現した。これは型枠専門工事会社各社の真摯な努力の成果である。今後我々に求められるのはさらに一步前に進んで月給制導入などの賃金制度の改革と型枠大工入職者のキャリアパスに応じた将来年収のモデルを示し実現することではないだろうか？現状だけを見れば「何をそんな夢物語を言っているのか」と思われてしまうかもしれないが、2012年の型枠業界において現在のような社会保険加入状況やCCUSカード、標準労務費などを想像できたであろうか？私達は社会保険加入率の推移などを見ながら「まだまだやれる」と考えることも大切だと思う。

2. 型枠解体工の就労状況について

2-1. セネコンの1次会社である貴社の、型枠解体工（直用解体工、社員解体工）の就労人数

※**専業の型枠解体工を指す。解体を合わせて行う大工は型枠大工に含む。**

※役員、内勤従業員は含まない。他社工事を応援している者を含み、他社から受けている応援者を除く。

※外国人の「その他」は「特定活動」、「技術・人文知識・国際業務」、「永住者」等の在留資格（技能実習生、特定技能を除く）

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	6	32	30	31	19	21	35	55	36	28	22	20	335
日本人女性	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5
外国人男性_技能実習	1	21	17	14	3	0	0	0	0	0	0	0	56
外国人女性_技能実習	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
外国人男性_特定技能	0	0	5	11	8	1	0	0	0	0	0	0	25
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外国人男性_その他	0	3	2	1	1	0	2	1	1	1	0	0	12
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外国人男性_小計	1	24	24	26	12	1	2	1	1	1	0	0	93
外国人女性_小計	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
日本人計	7	34	30	31	19	21	36	56	36	28	22	20	340
外国人計	1	24	28	27	12	1	2	1	1	1	0	0	98
各年代合計	8	58	58	58	31	22	38	57	37	29	22	20	438
年齢階層占有率	1.8%	13.2%	13.2%	13.2%	7.1%	5.0%	8.7%	13.0%	8.4%	6.6%	5.0%	4.6%	100%
日本人就労者比率	87.5%	58.6%	51.7%	53.4%	61.3%	95.5%	94.7%	98.2%	97.3%	96.6%	100.0%	100.0%	77.6%
外国人就労者比率	12.5%	41.4%	48.3%	46.6%	38.7%	4.5%	5.3%	1.8%	2.7%	3.4%	0.0%	0.0%	22.4%

2-2. 貴社の下請協力会社で専門の型枠解体工（一人親方、個人事業主を含む）の就労人数

・貴社の工事に就労している型枠解体専門の下請協力会社の会社数及び型枠解体工の人数

※専門の型枠解体工を指す。解体を合わせて行う大工は型枠大工に含む。

※役員、内勤従業員は含まない。他社工事を応援している者を含み、他社から受けている応援者を除く。

※外国人の「その他」は「特定活動」、「技術・人文知識・国際業務」、「永住者」等の在留資格（技能実習生、特定技能を除く）

下請協力会社数※	318社 ※法人会社とする。												
項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	25	86	140	162	166	225	216	268	247	162	101	99	1897
日本人女性	4	14	0	1	3	2	3	3	4	3	1	4	42
外国人男性_技能実習	18	218	209	99	42	19	2	1	0	0	0	0	608
外国人女性_技能実習	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
外国人男性_特定技能	0	7	33	60	26	16	10	0	0	0	0	0	152
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
外国人男性_その他	1	4	4	12	8	4	4	6	5	2	1	1	52
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
外国人男性_小計	19	229	246	171	76	39	16	7	5	2	1	1	812
外国人女性_小計	0	0	5	2	0	1	1	0	0	1	0	0	10
日本人計	29	100	140	163	169	227	219	271	251	165	102	103	1939
外国人計	19	229	251	173	76	40	17	7	5	3	1	1	822
各年代合計	48	329	391	336	245	267	236	278	256	168	103	104	2761
年齢階層占有率	1.7%	11.9%	14.2%	12.2%	8.9%	9.7%	8.5%	10.1%	9.3%	6.1%	3.7%	3.8%	100%
日本人就労者比率	60.4%	30.4%	35.8%	48.5%	69.0%	85.0%	92.8%	97.5%	98.0%	98.2%	99.0%	99.0%	70.2%
外国人就労者比率	39.6%	69.6%	64.2%	51.5%	31.0%	15.0%	7.2%	2.5%	2.0%	1.8%	1.0%	1.0%	29.8%

2-1,2-2 型枠解体工（直用解体工、社員解体工、下請協力会社の専業解体工）全体の就労人数の合計

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人男性	31	118	170	193	185	246	251	323	283	190	123	119	2232
日本人女性	5	16	0	1	3	2	4	4	4	3	1	4	47
外国人男性_技能実習	19	239	226	113	45	19	2	1	0	0	0	0	664
外国人女性_技能実習	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0	12
外国人男性_特定技能	0	7	38	71	34	17	10	0	0	0	0	0	177
外国人女性_特定技能	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
外国人男性_その他	1	7	6	13	9	4	6	7	6	3	1	1	64
外国人女性_その他	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
外国人男性_小計	20	253	270	197	88	40	18	8	6	3	1	1	905
外国人女性_小計	0	0	9	3	0	1	1	0	0	1	0	0	15
日本人計	36	134	170	194	188	248	255	327	287	193	124	123	2279
外国人計	20	253	279	200	88	41	19	8	6	4	1	1	920
各年代合計	56	387	449	394	276	289	274	335	293	197	125	124	3199
年齢階層占有率:全体	1.8%	12.1%	14.0%	12.3%	8.6%	9.0%	8.6%	10.5%	9.2%	6.2%	3.9%	3.9%	100%
年齢階層占有率:日本人	1.6%	5.9%	7.5%	8.5%	8.2%	10.9%	11.2%	14.3%	12.6%	8.5%	5.4%	5.4%	100%
年齢階層占有率:外国人	2.2%	32.8%	27.4%	19.3%	10.2%	4.9%	2.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	100%
日本人就労者比率	64.3%	34.6%	37.9%	49.2%	68.1%	85.8%	93.1%	97.6%	98.0%	98.0%	99.2%	99.2%	71%
外国人就労者比率	35.7%	65.4%	62.1%	50.8%	31.9%	14.2%	6.9%	2.4%	2.0%	2.0%	0.8%	0.8%	28.8%

型枠解体工についても型枠大工同様に外国人労働者の増加に伴い若年齢層の割合が増加している。個別の年齢階層の占有率で見ると20-24歳が23年調査8%⇒24年調査11%⇒25年調査12.1%、同様に25-29歳で10%⇒12%⇒14%となっている。また34歳までの年齢階層で型枠大工同様に外国人労働者の割合が過半数を超えている。さらに全体の就労者に占める外国人労働者の割合が型枠大工よりも高い28.8%に及んでいる。平均年齢は昨年の42歳から41歳程度まで低下した。一方でこれは型枠大工にも共通していえることであるが40歳を超えると外国人労働者の割合は急激に低下している。

2-3. 貴社の型枠解体工（直用解体工、社員解体工）の厚生年金保険の加入人数

・貴社に就労している型枠解体工（直用解体工、社員解体工）のうち、厚生年金保険（同時に国民年金保険）に加入している人数

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	1	22	19	13	14	15	25	34	30	24	20	14	231
外国人_技能実習	1	21	21	15	3	0	0	0	0	0	0	0	61
外国人_特定技能	0	0	5	12	7	1	0	0	0	0	0	0	25
外国人_その他	0	3	2	1	1	0	2	1	1	1	0	0	12
外国人加入者計	1	24	28	28	11	1	2	1	1	1	0	0	98
加入者合計	2	46	47	41	25	16	27	35	31	25	20	14	329
適用除外※2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3
未加入・不明	6	11	10	14	3	3	5	11	5	2	0	2	72
各年代合計※1	8	57	57	55	28	20	32	46	36	27	20	18	404

就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 →

82%

2-4. 貴社の下請協力会社で専業の型枠解体工の厚生年金の加入人数

・貴社の型枠解体専業協力会社の型枠解体工のうち、厚生年金保険（同時に国民年金保険）に加入している人数

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	18	64	92	122	123	171	150	197	185	128	65	29	1344
外国人_技能実習	14	183	183	95	42	19	2	1	1	0	0	0	540
外国人_特定技能	2	13	35	54	26	16	10	0	0	0	0	0	156
外国人_その他	0	1	2	11	6	3	4	4	4	2	0	1	38
外国人加入者計	16	197	220	160	74	38	16	5	5	2	0	1	734
加入者合計	34	261	312	282	197	209	166	202	190	130	65	30	2078
適用除外※2	1	7	8	6	7	13	18	19	15	6	16	65	181
未加入・不明	2	14	6	15	10	5	17	17	30	17	13	6	152
各年代合計※1	37	282	326	303	214	227	201	238	235	153	94	101	2411

就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 →

93%

【注】※1:各年代合計※1は 2-1または2-2の各年代合計と同一数字になる。

※2:適用除外:①強制適用事業所以外の任意適用事業所(法人ではない個人事業所で常時4人以下の従業員を使用する事業所)の事業主及び従業員、②70歳以上の者、③臨時に使用される者(日々雇い入れられる者(1か月以内))、④2か月以内の期間で使用される者、⑤一定のパートタイマー等、⑥国民年金のみに加入している方はここでは適用除外に入る。

2-3, 2-4 型枠解体工（直用解体工、社員解体工、下請協力会社の専業解体工）全体の厚生年金保険の加入人数合計

項目	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計
日本人加入者	19	86	111	135	137	186	175	231	215	152	85	43	1575
外国人_技能実習	15	204	204	110	45	19	2	1	1	0	0	0	601
外国人_特定技能	2	13	40	66	33	17	10	0	0	0	0	0	181
外国人_その他	0	4	4	12	7	3	6	5	5	3	0	1	50
外国人加入者計	17	221	248	188	85	39	18	6	6	3	0	1	832
加入者合計	36	307	359	323	222	225	193	237	221	155	85	44	2407
適用除外※2	1	7	8	6	7	14	18	19	15	6	16	67	184
未加入・不明	8	25	16	29	13	8	22	28	35	19	13	8	224
各年代合計※1	45	339	383	358	242	247	233	284	271	180	114	119	2815
就労者全体から適用除外事業所就労者を除いた就労者に占める厚生年金加入者割合 ⇒													91%

厚生年金保険加入率であるが昨年調査数値の94%から3%低下して91%となった。一方で適用除外事業所就労者割合は昨年調査数値の14.3%から6.5%へ大きく低下している。しかし「未加入・不明」の割合は昨年調査数値の4.9%から7.95%まで上昇しており、型枠大工の調査結果でも述べたようにこの数値を極力下げていく必要がある。

3. 技能者の標準日給について

3-1. 型枠大工（職長、技能工）の標準的な日給

- ・2025年11月30日時点、社会保険料本人負担分含む。
- ・自社に直用工がいる場合は直用工の日給。月給の場合は日給に換算（→11月月給÷11月就労日数）

全国平均支給額（日給）		2024年	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2016年	2013年
職長	19,421	19,860	17,948	17,435	16,282	16,965	16,477	16,484	16,771	14,821
技能工	16,054	15,778	14,848	14,591	13,596	14,239	13,972	13,921	14,242	12,791

3-2. 型枠解体工（職長、技能工）の標準的な日給

- ・2025年11月30日時点、社会保険料本人負担分含む。
- ・自社に直用工がいる場合は直用工の日給。月給の場合は日給に換算

全国平均支給額（日給）		2024年	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2016年	2013年
職長	18,040	17,919	17,312	16,123	15,377	15,612	15,428	15,496	15,534	13,811
技能工	15,370	15,475	14,446	13,839	13,155	13,395	13,289	13,472	13,412	12,108

3-3. 型枠大工の地域別平均賃金

【型枠大工職長】

地域	2025年	2024年	2023年	25年/24年 上昇率
北海道	¥18,045	¥17,189	¥16,385	5%
東北	¥18,859	¥18,878	¥17,738	0%
(宮城)	¥20,776	¥22,386		-7%
関東	¥23,670	¥24,100	¥22,358	-2%
東海・中部	¥19,977	¥20,733	¥19,121	-4%
北陸	¥18,160	¥17,605	¥17,100	3%
関西	¥20,489	¥21,494	¥17,720	-5%
中国	¥17,876	¥17,043	¥16,221	5%
四国	¥17,556	¥15,255	¥16,875	15%
九州・沖縄	¥16,932	¥16,404	¥14,833	3%

【型枠工】

地域	2025年	2024年	2023年	25年/24年 上昇率
北海道	¥14,539	¥14,425	¥13,677	1%
東北	¥15,690	¥15,705	¥13,560	0%
(宮城)	¥18,014	¥18,959		-5%
関東	¥19,975	¥19,757	¥18,533	1%
東海・中部	¥15,944	¥16,992	¥15,302	-6%
北陸	¥14,778	¥14,529	¥14,225	2%
関西	¥17,993	¥18,706	¥17,807	-4%
中国	¥15,211	¥14,018	¥14,086	9%
四国	¥14,089	¥12,337	¥14,250	14%
九州・沖縄	¥13,858	¥13,472	¥13,000	3%

※東海・中部には山梨県、長野県を含む。北陸には福井県を含む。中国には山陰地方を含む。

【参考】型枠大工・型枠解体工の地域別賃金 職長・技能工データ（2025年度調査）

（1）型枠大工

地域・都道府県	型枠大工 職長					型枠大工 技能工					公共工事設計労務単価 2025年
	回答数	最低値	中央値	平均値	最高値	回答数	最低値	中央値	平均値	最高値	
北海道	24	13,500	17,750	18,045	24,000	24	10,200	14,000	14,539	20,000	27,200
東北	41	12,000	19,000	18,859	31,850	41	10,000	15,900	15,690	21,500	
宮城県	8	16,190	21,200	20,776	23,000	8	13,809	18,317	18,014	20,000	39,300
福島県	13	12,000	16,000	16,849	22,500	13	10,000	14,347	14,752	21,000	29,700
青森県・岩手県 秋田県・山形県	20	12,390	19,000	19,398	31,850	20	10,000	15,000	15,369	21,500	
関東	36	14,300	23,410	23,670	32,000	35	14,300	19,300	19,975	29,000	
東京都	17	18,000	23,000	23,732	32,000	17	15,000	20,000	20,574	29,000	31,700
北陸	22	13,833	18,000	18,160	22,727	22	11,938	15,000	14,778	20,000	
新潟県	8	15,000	16,780	17,731	22,727	8	12,000	13,800	13,894	15,909	27,400
東海・中部	28	14,000	19,750	19,977	28,000	27	11,500	15,480	15,944	25,000	
愛知県	14	15,000	20,000	20,569	28,000	14	12,500	15,740	16,620	25,000	32,200
関西	16	16,956	21,000	20,489	25,000	16	13,500	18,000	17,993	22,000	
大阪府	5	21,000	22,000	22,400	25,000	5	17,500	20,000	19,500	22,000	31,500
中国	18	12,000	16,175	17,876	28,000	17	9,500	14,000	15,211	22,000	
広島県	10	15,000	16,000	18,700	28,000	10	12,000	14,500	15,900	22,000	26,300
四国	9	12,000	17,000	17,556	24,000	9	9,800	14,500	14,089	20,000	
九州・沖縄	23	12,173	17,000	16,932	25,000	21	11,000	13,000	13,858	19,000	
福岡県	7	13,000	17,000	18,400	25,000	7	11,314	12,450	13,966	19,000	27,200

※中央値：データを小さい順（または大きい順）に並べたときにちょうど真ん中にくる値のこと。データの個数が奇数なら中央の1つの値、偶数なら中央にある2つの値の平均値が中央値となる。外れ値（極端に大きい・小さい値）の影響を受けにくく、データの中心的な傾向を把握できる。

2024年調査では四国を除くほぼすべての地域で労務単価は上昇していたが、今回の調査では**四国と中国が大幅に上昇**し、その他地域は昨年にマイナスかほぼ昨年並みとなった。建設需要の踊り場の業況に伴い数年来続いてきた上昇局面は一旦上昇が抑えられる状況になっているが型枠工の一般技能工の全国平均額は過去最高を記録している。

筆者が問題と思うのは『**設計労務単価と型枠大工日給の平均値との大幅な乖離**』である。公共工事の予算がこの設計労務単価をベースとして適正な歩掛に基づいて算出されているならば、そもそも相次ぐ不調は発生しないのではないかと。また仮に適正な歩掛に基づいて予算が算出され、その予算に従って元請が落札しているのであれば、その差額はどこに消えたのか？設計労務単価が支給されるような状況であれば型枠工の平均賃金は大幅に増加している。またこれだけの単価が支給されているのであれば、課題の少なくない部分が解決できたはずである。標準労務費は設計労務単価に基づいて算出される。このような乖離した状況ではせっかく公示された標準労務費が絵に描いた餅になる。

(2) 型枠解体工

地域・都道府県	型枠解体工 職長					型枠解体工 技能工				
	回答数	最低値	中央値	平均値	最高値	回答数	最低値	中央値	平均値	最高値
北海道	11	11,000	14,000	14,343	20,000	11	9,000	12,000	11,955	18,500
東北	10	12,000	17,500	17,219	21,000	10	11,000	15,500	15,031	19,000
宮城県	4	16,190	19,000	18,798	21,000	4	13,809	17,000	16,792	19,000
福島県	4	12,000	15,000	15,500	20,000	4	11,000	13,750	13,875	17,000
4県'(宮城・福島除)	2	15,000	17,500	17,500	20,000	2	13,000	14,000	14,000	15,000
関東	23	15,000	22,000	22,113	33,000	24	10,000	18,500	18,570	26,000
東京都	12	16,000	22,000	22,583	33,000	12	14,000	19,000	18,917	26,000
北陸	8	12,000	15,191	15,285	18,297	5	13,000	14,000	13,905	15,400
新潟県	2	12,000	15,149	15,149	18,297	1	13,123	13,123	13,123	13,123
東海・中部	16	13,000	18,000	18,875	25,000	16	12,000	15,250	15,719	22,000
愛知県	9	16,000	18,000	19,944	25,000	9	12,000	17,000	16,722	22,000
関西	11	16,000	19,000	18,568	21,000	11	13,500	16,000	16,236	18,000
大阪府	4	18,000	19,000	19,000	20,000	4	15,000	16,500	16,500	18,000
中国	7	13,000	14,000	15,143	21,000	8	11,000	12,500	13,267	19,000
広島県	6	13,000	14,000	15,167	21,000	6	11,000	12,000	13,333	19,000
四国	4	15,500	16,000	17,375	22,000	4	11,000	12,000	13,250	18,000
九州・沖縄	8	13,000	16,000	15,663	18,000	8	10,000	14,000	13,057	15,000
福岡県	3	13,000	16,000	15,000	16,000	3	11,000	14,000	13,000	14,000

解体工については今回調査で職長の日額賃金の全国平均額が過去最高額を記録した。一方で一般技能工は対前年比で若干のマイナスとなり、型枠大工とは異なる結果となった。

4. 技能者の需要予測について

4-1. 今後の型枠大工の需要予測

(1) 現在(2025年11月末)の型枠大工の労務状況

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 42.0%

①	②	③	④	⑤
20	74	86	32	12
8.9%	33.0%	38.4%	14.3%	5.4%

(2) 3か月後(2026年2月末頃)の型枠大工の労務状況の予測(見込み)

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 42.2%

①	②	③	④	⑤
31	63	64	46	19
13.9%	28.3%	28.7%	20.6%	8.5%

(3) 5か月後(2026年5月末頃)の型枠大工の労務状況の予測(見込み)

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 55.2%

①	②	③	④	⑤
40	83	68	20	12
17.9%	37.2%	30.5%	9.0%	5.4%

4-2. 今後の型枠解体工の需要予測

(1) 現在(2025年11月末)の型枠解体工の労務状況

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 30.0%

①	②	③	④	⑤
20	34	82	27	17
11.1%	18.9%	45.6%	15.0%	9.4%

(2) 3か月後(2026年2月末頃)の型枠解体工の労務状況

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 35.2%

①	②	③	④	⑤
22	41	62	35	19
12.3%	22.9%	34.6%	19.6%	10.6%

(3) 5か月後(2026年5月末頃)の型枠解体工の労務状況

①大変逼迫している ②多少逼迫している ③適正 ④多少余裕がある ⑤十分に余裕がある

逼迫割合 47.2%

①	②	③	④	⑤
31	54	57	27	11
17.2%	30.0%	31.7%	15.0%	6.1%

今回の需要予測では前述した『建設需要の踊り場的業況』を実証する調査結果となった。逼迫割合が高いほど型枠工事に対する需給バランスは需要過多になるわけだが、これが低下し続けている。型枠大工であれば11月末・2月末・5月末の逼迫度が2024年調査では64.4%・53.8%・68.5%であったものが、2025年調査では42%・42.2%・55.2%と大幅に低下している。当然型枠解体工の逼迫割合も同様に55.7%・53.4%・69.3%から30%・35.2%・47.2%とさらに大幅な低下傾向を示している。2023年調査時に聞かれた「2025年の型枠需要は若干落ち着くが2026年は大規模再開発が稼働し始めるので大工の山積みをも十分に確保しておいてほしい」との依頼を受けているとの声が聞かれたが、実際はどうであったのだろうか？2026年を迎えてもまだ繁忙期に入る雰囲気はない。円安に起因する資材価格や原油の高騰、それに伴う大幅な物価上昇、人手不足を反映した人件費の急激な上昇などによって建設コストは急激に上昇した。従来の建設コストが非常に安価に設定されていたために技能工の急激な減少を招いたことは言うまでもない。担い手を確保して建設産業を持続可能な産業とするためには避けて通れなかった事ではあるが、実際にそのような状況に直面すれば施主は計画の見直しを図り採算が取れる規模にまで計画を縮小、修正したりするのは当然である。これが今後の技能工の賃金動向や受注単価にどのような影響を及ぼしていくのか注視していかなくてはならない。

5. 貴社の賃金支払い形態

貴社が直接雇用する型枠大工又は解体工の賃金支払い形態（複数回答可）

給与形態	2025年	比率	2024年	比率	2023年	比率	2022年	比率	2021年	比率	2017年	比率
月給制	132	42.7%	114	39.4%	45	31.5%	49	31.6%	81	29.6%	58	20.9%
日給制	39	12.6%	39	13.5%	22	15.4%	30	19.4%	55	20.1%	59	21.3%
日給月給制	132	42.7%	128	44.3%	75	52.4%	73	47.1%	128	46.7%	133	48.0%
その他※	6	1.9%	8	2.8%	1	0.7%	3	1.9%	10	3.6%	27	9.7%
計	309	100%	289	100%	143	100%	155	100%	274	100%	277	100%

2025年「その他」※記入欄の記入内容：時給計算・時給制2、月給制と日給制1、日本人は日給制・外国人は月給制1請負制1、出来高制1、
直用社員は数年間内で月給制にする1、現場で上げた収益を月分割手当として支給1、

賃金の支払形態では昨年同様大きな変化がみられる。**月給制の企業が過去最高値の42.7%を記録し、長らく主流を占めていた日給月給制が昨年調査値の44.3%から42.7%に低下し月給制と同率で並んだ。**しかしこれは月給制へと型枠大工業界が大きく変化していているわけではないと筆者は考える。ここでもその要因として考えられるのは外国人労働者(技能実習生)の大幅な増加である。彼らは当然のことながら社会保険加入と月給制が厳格に求められている。つまり従来の**日給月給制と外国人労働者に対する月給制が同一企業の中で併存しているのが現状**であろう。では誰が日給月給制の下で就労しているのか？ いうまでもなく日本人労働者である。技能工の社会保険加入が進捗したことによって、働き方改革や有給休暇付与などに対応していくには**日給月給制から月給制への移行は必然的に進むはずであるが**いまだに日本人労働者に対しては建設業の商取引慣行である請負契約の下での就労をある意味経営者も労働者も求めている側面があるのではないかと**技能工の賃金改善には歩掛を上げることで生産性の向上を図り、自らの賃金も大きく上がる成果報酬型の賃金体系は維持していかなくてはならない。**しかし先にも述べた通り、今後はどのようなキャリアパスでどの程度の年収が獲得できるかを業界として示していかなくては新規入職者の確保は困難になるばかりであろう。どのような形態の月給制が社員技能工のモチベーションアップにつながるのか広くステークホルダーとともに検討・模索することが大きな課題ではないだろうか。

6. 建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録状況、カードリーダー設置状況

6-1. 貴社の事業者情報の登録状況（2025年11月末現在）

- ①事業者IDを取得済み、又は事業者登録を完了している。
- ②事業者登録の申請書類を作成している途中、又はこれから申請を開始する予定
- ③事業者登録を申請する予定はない。

	203	件	99.5%
	0	件	0.0%
	1	件	0.5%
合計	204		

6-2. カードリーダーの設置状況（2025年11月末現在）

（1）現在（2024年11月末）、貴社及び貴社の下請会社の技能者の就労現場数及びその内CR設置現場数について（応援現場を含めない。）

	①スーパーゼネコン5社			②全国ゼネコン（①除く）			③都道府県ゼネコン			合計		
	現場数	CR設置現場数	CR設置比率	現場数	CR設置現場数	CR設置比率	現場数	CR設置現場数	CR設置比率	現場数	CR設置現場数	CR設置比率
2025年	334	326	97.6%	646	528	81.7%	1029	260	25.3%	2009	1114	55.5%
2024年	358	351	98.0%	681	531	78.0%	914	300	32.8%	1953	1182	60.5%
2023年	257	247	96.1%	289	220	76.1%	422	125	29.6%	968	592	61.2%
2022年	296	275	92.9%	227	175	77.1%	401	84	20.9%	924	534	57.8%
2021年	317	305	96.2%	465	201	43.2%	723	115	15.9%	1505	621	41.3%
2020年	306	280	91.5%	468	241	51.5%	631	36	5.7%	1405	557	39.6%
2019年	325	201	61.8%	522	108	20.7%	721	18	2.5%	1568	327	20.9%

CCUSの端末機の設置状況についての調査結果を検証する。スーパーゼネコンの現場における設置率はほぼ100%である。また全国展開の大手ゼネコンの現場における設置率も8割以上まで到達している。問題は地場ゼネコン現場での設置率が微増ながらも増加してきたものが今回の調査では大きく減少したことである。

日本型枠がかねてより主張している『施工能力の見える化』で高い評価を受けた専門工事会社を使用することで元請ゼネコンの総合評価で加点措置が行われる方策が採用されれば、このような状況は一気に解消されるはずである。このままでは地場工事で働く技能工が不利益を被ってしまう。CCUSの運営主体である建設業振興基金の新年度計画では大幅なタッチ率の向上を前提とした収支計画を描いている。しかしタッチ率の向上が実現できないとCCUSの運営収支は間違いなく悪化する方向に転じる。そもそも設置現場数自体が減少するようでは収支計画が崩れてしまう。振興基金が努力する範囲は端的に言えばユーザーの使い勝手を良くすること、様々な特典を付けていくこと等、所謂戦術面での努力はできるし様々な課題に良く対処していると思う。しかし業界の受発注に関する考え方や構造を改革していく道筋をつけ、カードリーダーや顔認証システムで就労履歴を積み重ねていくことが専門工事会社のメリットにつながる施策を講じること、所謂戦略的な取組みは国土交通省でなければできない。このような議論に早急に着手して産業の担い手確保に道筋を示すことを強く希望する。

6-3. CCUS登録データの活用方法の要望

CCUSに登録したデータの国や地方公共団体等公的発注機関の活用方法への要望（複数回答可）

- ①技能者のレベルに応じた公共工事設計労務単価の設定をしてほしい。
- ②民間工事においても、技能者のレベルに応じた常用単価をゼネコンが設定するような環境づくりをしてほしい。
- ③配属された優秀な技能者（レベル4の中でも上位の技能者）に対して手当等が支給される制度づくりをしてほしい。
- ④適正な社会保険に加入していない技能工を雇用する専門工事会社の指導に活用してほしい。
- ⑤専門工事会社の施工能力のデータを活用して、公共事業発注には一定レベル以上の優秀な専門工事会社を施工に携わらせる等の施工条件の設定をしてほしい。
- ⑥民間工事発注者に対して、CCUSのデータを活用して優秀な専門工事会社を元請に対して施工に携わらせるような環境づくりをしてほしい。
- ⑦社会保険加入や技能者の処遇改善に努める専門工事会社が、単に価格のみで評価されるのではなく、施工能力や技能継承力も含めて評価される指標としてほしい。
- ⑧その他

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
145	152	150	122	114	122	153	21

⑧その他 会員による記入事項

- 物価が高騰のし材料費が非常に高いため単価、経費を上げてほしい。
- 大手ゼネコンと地場ゼネコンの温度差**をならして欲しい。
- 民間工事**にもCCUSの適用を国から指導して欲しい。
- CCUSの活用がゼネコンによって上手く活用されていないので全てのゼネコンに活用するように指導してもらいたい。特に民間工事において。
- 請負したい若手職人がゲリラ的に発生しているが、**建設業許可を持たず、資格、実績も伴わない似非請負人は淘汰されるべきと考える。請負業を営みなければ保険加入と建設業許可は必須に**しなくてはならない。
- 弊社は大林組1次下請けの土木専門の型枠大工の会社です。土木の型枠のみしか行ってない職長及び技術工はCCUS3で必要な1級技能士の資格の取得は厳しく、残念ながら挑戦意欲もわかない。
- CCUSに対して準大手以外は関心がないのでは、なぜすべての元請けが導入しないのか？
- 地方の建設会社もCCUSを導入しないと建設業会全体で運営できないと思うので、国で運営できる仕組みを早くつくってもらいたい。**
- カード自体の劣化が激しく再交付の際に手間がかかりすぎる 建キャリア新規からすべての項目において登録機関が複雑すぎて有料で依頼することが多い。システムの内容よりコストと手間がかかりすぎる。有資格の登録をしているのに労基が調査に入ったときに建キャリアカードは意味を持っていない。結論は大した制度ではない。**
- スーパーや全国ゼネコンは、値段もあるが業者選定に対して基準があるが、**地場は値段で業者選定を行い、会社規模を考えても無理な専門工事業者に発注している(抱えている人数が少ないのに発注している)ことをよくみる。**
- 実際の技能レベルとCCUSの技能レベルの整合性が取れていない事がほとんどだと思う。
- 製造業以下の給料の設定はやめてもらいたい。業界のスタイルが昭和から変わってない。
- ②のレベル別の常備単価を設定した場合請求書類を作るのが面倒になりそうでポジティブ要素が少ない。
- CCUSで安全書類、作業員名簿の提出まで行えるシステムに全ゼネコンで統一してほしい。

⑧その他 会員による記入事項（続き）

- 職人不足が叫ばれる昨今、初心者にも広く門戸を開き受け入れ育ててゆく企業も社会に必要です。ハローワークのみならずindeed、タウンワーク等を介した求人形態の発展に加え、様々な事情から職人や技能者も流動化が加速している。職人や技能者を多く抱えながらも適切に社員へ還元しない企業もあると聞く。技能レベルだけではなく、建設業界の基礎となる人材作りに貢献する企業にも目を向けてほしい。
- 働き方改革に伴い公共工事では4週8閉所がほぼ浸透して来たが民間工事では依然として工期ありきで土曜日等作業できる現場とできない現場等が混在して社内での調整に困る。4週8閉所をするのなら全事業所で徹底してほしい。
- 会社の倉庫でもしっかりCCUSのリーダーを設置していこうと思うが、なかなか民間工事に広がってないので、拡充と元請の理解をして貰いたい。
- CCUSに同業が入っているが、お金だけかかり何の意味もないと言っている。当社は様子をみている。
- CCUSに登録されているデータやレベルが同じでも、効率的な考え方や人間性、知識量などは個人差が出るので、CCUSの活用としては、資格の確認（無資格者による災害の排除）ぐらいにしか活かせないと思う。
- 発注者及び元請には価格競争ではなく専門工事会社の質による競争で判断するようマインドを変えて貰う時期に来ている事を認識して頂く必要がある。
- 資格証の確認は、CCUSカードのみで確認できるようにしてほしい。

CCUSへの期待・要望について調査した。すべての項目でほぼ均等な選択がされており型枠工事会社が同システムに対して寄せる期待や要望（そして失望も）の大きさがわかる。一方でCCUSがどのような道筋で技能工の処遇改善に役立つのかわからない、具体的な成果が感じられない、などの意見が今回も多数寄せられた。CCUSの集積データがどのような道筋で専門工事会社で働く技能工の処遇改善につながっていくのかを一日も早く具体的に明示しなければならない。

今回の調査では多くの回答社が文言で自社の考え方や要望を寄せて頂いた。どれも非常に貴重な意見である。日本型枠ではCCUSの集積データを活用して『専門工事会社の施工能力の見える化』を図り、高い評価を受けた専門工事会社が公共工事や民間工事においてもプライオリティを得ること、また公共工事においてはそのような専門工事会社を使用した工事で元請けゼネコンの総合評価に加点措置をすることを国交省に繰り返し強く要請している。しかし残念ながらこの部分における具体的な進展はまだ見られない。

敢えて厳しい言い方をさせて頂けば、CCUS導入元請に対して経審の点数を加点することや技能工の処遇改善に取り組む企業の自主宣言などの施策が上げられているが、これだけでは専門工事会社の技能工の処遇改善には直接には何の影響もない。CCUSの就労履歴登録システム（カードリーダーや顔認証システムなど）が現場に普及すること、社会保険に加入し技能工をCCUSに登録し賃金向上や処遇改善に地道な努力を積み重ねて事業や技能の継承を図りながら担い手確保に力を注ぐ企業の受注機会の拡大が図られることは全くの別物だからだ。

これらの取組みを実行するにはかなりのコストを要するのは言うまでもない。ところが高い評価を得たところで単価が劣ればそれでおしまいののが現実である。いくら☆4つの評価を得られても星すら取れていない企業が価格で少しでも安ければそれだけで失注してしまうのが現状なのだ。これではまともに経営している型枠会社の経営は疲弊してしまい、処遇の改善など後回しとにかく手元の受注額を積み上げて仕事からあぶれてしまった職人を次々に安い単価で雇用していくアウトサイダー企業が成長していくという悪循環に落ちてしまう。

それを防止するためには高い評価を得た専門工事会社に発注することで元請ゼネコンが施工評価点で加点されることにより短期的な視点では収支の低下を招いたとしても中長期的に見れば安値受発注を繰り返す事業環境・構造は成立しなくなる。そのためにも『標準労務費（単価）』の設定と並行して、この『専門工事会社の施工能力の見える化』が改革の1丁目1番地であると日本型枠は考える。

7. 日本型枠標準見積書作成システム※

※国交省は2025年12月に労務費の基準値（標準労務単価）を公表したが、標準労務単価の基本は「歩掛×公共工事設計労務単価」であり、今後歩掛に基づく労務単価の算出が必要になる。日本型枠の標準見積書作成システムを使用すれば容易に、標準日給（公共工事設計労務単価）及び工事項目別の歩掛に基づく労務単価の算出及び表示、材料費、運搬費、諸経費の入力及び表示等、労務費、材料費、運搬費、諸経費に分解した見積書が作成できる。

7-1. 標準見積書作成システムの利用状況について

- ①週に1回以上利用している
- ②月に2、3回程度利用している
- ③ほとんど利用していない。
- ④利用したことがない。

①	②	③	④	計
7	44	69	100	220
3.2%	20.0%	31.4%	45.5%	100%

7-2. 標準見積書作成システムの利用目的について

- ①原価計算書・見積書として活用している
- ②原価計算書として活用している（見積書は元請様式または自社様式で提出）
- ③元請から要請されて作成している
- ④その他

①	②	③	④
57	68	16	9

④その他 会員による記入事項

- 講習時に内容を確認したが、弊社のこれまでの見積とそれほど変わりが無く、使用しなくても事足りているから。ただし、弊社の項目にない事は参照にする予定。
- 民間工事にも適用するよう国からゼネコンに働きかけて欲しい。
- 元請の様式があるため。
- 元請専用の見積もり書式で提出している、法定福利費計算は利用させてもらっている。
- 標準見積書は今年から活用してみたいと考えている。
- 常用単価の確認。
- 相見積もりでふるいにかけるので見積書の作成すら無意味。法定福利費含むフル無視される元請もあるくらい。
- 元請業者より法廷福利費についての根拠説明を求められた場合に提出することが多い。
- 質問11ですが、見積依頼があれば確実に使う。回答は見積依頼の都度。
- WEB講習にて使い方を学んでいる最中。
- 四国支部は今年勉強会を実施予定。
- 作成はしたことあるが今後使用していく予定。
- 標準システムよりも自社様式(Excel)のものが作成しやすい。自社様式でも歩掛・労務費や材料費、法定福利費算定内容などが網羅されているためシステムで作成した見積書と比較して記載内容に乖離はない。
- 今後使用する予定。

7-3. 標準見積書作成システムを普及させる方法について

- ①標準見積書の研修会を対面式で開催してほしい。
- ②標準見積書の研修会をWEB方式で開催してほしい。
- ③標準見積書の研修会の動画をYOU TUBEなどで公開してほしい。
- ④標準見積書のマニュアルの充実を図ってほしい。
- ⑤その他

①	②	③	④	⑤
60	66	85	116	15

⑤その他 会員による記入事項

- 会員のみ動画公開。
- 大手ゼネコンは自社使用の専用請求書があるのも事実、但し時勢の理解度あり、しかし地場ゼネコンの認知度は低いため標準仕様がいかげなものかと思う。
- 最初から使用している。
- 使い勝手が悪いので、日本型枠の標準見積書は使わずに歩掛りベースの見積書を独自に使用している。
- 特に興味ありません。
- 標準見積書の講習は受けたので、これから活用するつもりです。
- 標準見積書の意味を元請にもっと発信して示してもらいたい。
- 今後の状況次第と思うが、日本型枠会員外への展開をどのように行っていくのか気になる。。
- 土木工事には適していないと思う。
- 必要ない。
- 各都道府県で違いはあると思うが、日本型枠としてのベースとなる単価ないし%を参考値で公表願いたい。
- 各専門工事業者の経費についても考えて頂きたい。
- 継続的に、実行されるのか？元請が、物件をとらないと型枠の仕事そのものがない、物件あつての単価交渉の考えがどうしても、消えない。今が、交渉する現場がない。だが新規入職者を進めるにあたって財源が必要。
- 「標準見積書作成システム」をゼネコンにもっとアピールしてほしい。
- 職人も事務方もなかなか時間が取れないため、いつでも閲覧できるよう説明動画があると助かる。細かい部分や事情のある見積もりが必要な際に質問できるコールセンターがあると助かる。「よくある質問」やAIオペレーターは正しい答えに辿り着かないばかりか、時間も消費してしまうため、折り返しでもメールでもいいのでやはり人による対応を望みます。
- 改善のある個所の意見を集め、できるところは修正してほしい。
- 項目へ労務管理費を追加してほしい。
- 研修会を対面とWebの両方の形式で一度に参加できるように開催してほしい。
- 標準見積書作成システムも大事だが、根本的に自社の施工能力が把握できていない会社が多く、だいたいの予想歩掛で作成している会社もいると思う。加工・組立・解体の歩掛を各社で数値として見える化し、標準見積書システムで歩掛を用いた見積書の作成に反映していくことが重要だと思う。

標準見積書の使用状況について調査を実施した。本システムは2017年に稼働を開始し今年で9年目に入る。システムには数回の改修が加えられ従前のシステムと比較して使い勝手が良くなっていると思う。しかしまだまだ本来持つべきシステムの重要性が認識・発揮されていとは考えられない。これは取引先のゼネコンの見積書様式が異なるものであり、それとは合致していないのが要因だと思う。しかし2025年に公示された『標準労務費』の考え方はまさしく日本型枠工事業協会の標準見積書作成システムとほぼ同じものであり、**公共工事においては、今後数年間かけて元請各社は労務単価(現行でいえば1日当たりの労務費)÷適正な歩掛に基づく労務費算出が求められる。**その過程の中で労務費・材料費・運搬費・経費・安全管理費・法定福利費の内訳明示と具体的に詳細な部位別歩掛を提示できる本システムの有効性は格段に高まっていくはずである。

さらに今年中には多くの改修必要事項が出てくる。新たな法定福利費として必要になる「**子供子育て支援金制度**」「**建退共費用**」などの算出システムが追加される。また現在は項目別に見積書上明示されているのは労務費のみであるが、これを材工(労務費・材料費)で表示できる機能を実装する計画である。

現在各地域に日本型枠の本部役員が出張して研修会を開催しているが(バージョンアップ後に開催された地域は北海道・仙台・郡山・東京・横浜・山梨・名古屋・京都・福岡・鹿児島・那覇。7月迄に開催されるのは岡山・宇都宮・水戸・金沢で開催予定)、**今後は継続的にユーザーが本システムの操作を習得できるようなWebを活用した方策が必要になると考えている。**

昨年の報告書において筆者は、2025年は『標準労務費(単価)の設定』そして『専門工事会社の施工能力の見える化』などの取組みを通じて目に見える形で技能工の処遇改善への具体的道筋をつけ、10年後に振り返って「2025年が建設産業の大転換の年だった」となるようにしなければならないと報告書に締めめの文章を付している。たしかに標準労務費の公示や担い手三法の制定など持続可能な建設産業を構築していくために大きな進展があった一年であった。またそれに取り組みされた国土交通省の尽力には心からの敬意を示したい。しかしまだその道のりは半ばと感じている。標準労務費を使用して見積作成した場合、躯体の種別によっては現状の施工単価とはかけ離れて高額となってしまう、この金額で見積もりを提出しても受注などは到底無理、アウトサイダー企業にすべて受注が流れてしまうといった声が多く上がっている。せっかく標準労務費を設定したとしても絵に描いた餅になってしまうと危惧する声が多いのも事実である。しかし**技能工の処遇を改善して将来のキャリアパスを示し、社会インフラを構築し自然災害から地域を守る必要不可欠の職業として社会から尊敬されながら適正な収入を技能工が得られなければ建設産業の未来はないし日本の社会・防災インフラの維持更新も出来なくなる。**

これを防ぐためには**標準見積書作成システムなどを活用した原価計算と労務費の確保、その上に立って適正な利益が得られる産業に変わらなければならない。**またそのような見積書を尊重する環境が必要になるのは言うまでもない。そのためには『専門工事会社の施工能力の見える化』評価の活用により高い評価を受けた会社が単価だけに囚われることなく、受注機会の拡大が図られる事業環境を創造していくことが求められる。さらに地球規模の気候変動に伴い夏季の酷暑や冬季の豪雪など屋外での就労を求められる建設業の技能工に対して「**一年単位の変形労働時間制**」を活用した長期休暇取得の推進などの重要施策に積極的に取り組んでいくことが日本型枠に求められている。今回の調査報告書がその歩みを大きく促す一助となれば幸いである。