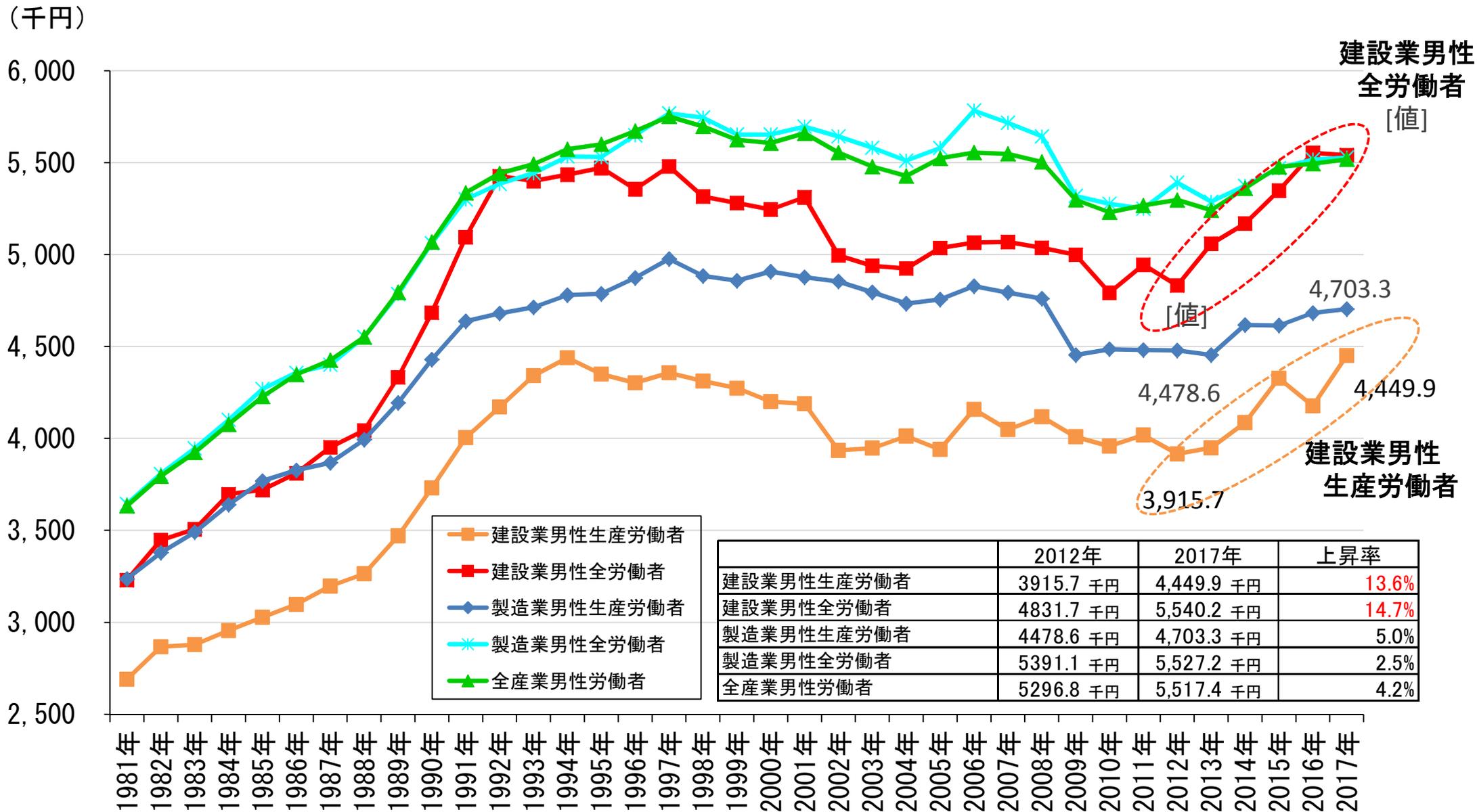


建設業における賃金等の状況について

①建設業における賃金の状況

②社員化や月給制の導入を促す取組

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

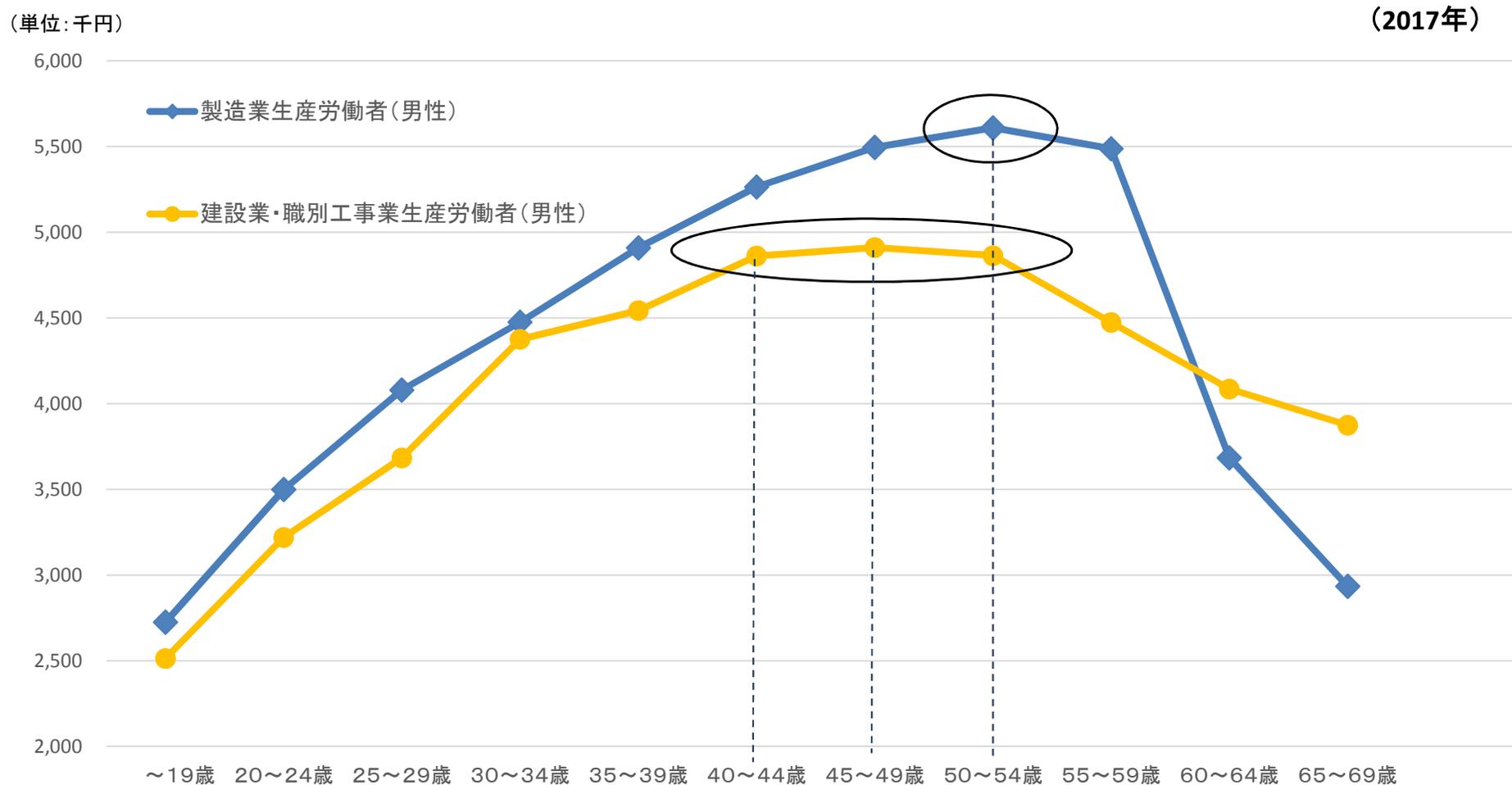


参考:

(資料) 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歳であることに対し、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、40代前半でピークの水準に到達していることから、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。



出典: 平成29年賃金構造基本統計調査

<目的>

平成29年度が社会保険加入対策の目標年次であることを踏まえ、社会保険の加入や賃金の支払い状況について実態を把握し、更なる取組を検討するための基礎資料とする。

<調査概要>

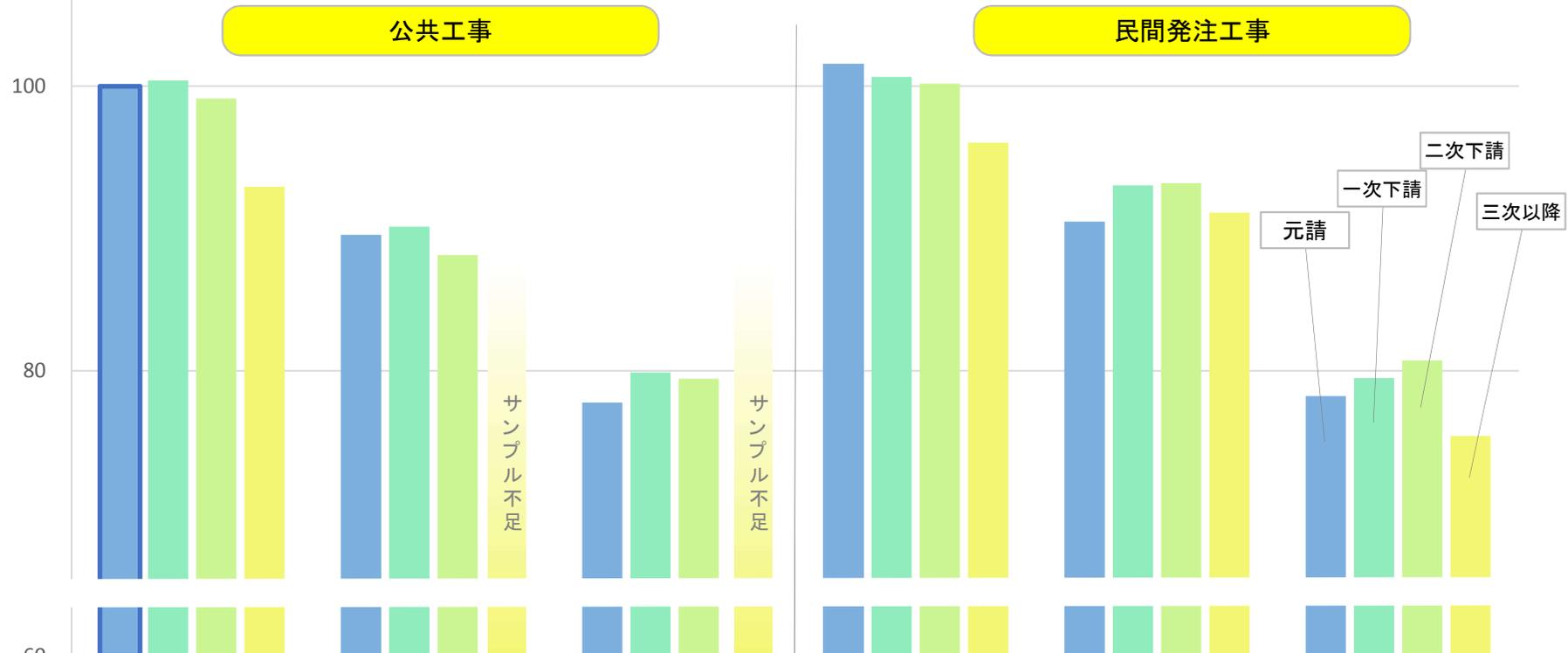
1. 調査対象 建設業許可業者から28,000者無作為に抽出
2. 有効回答 6,888者
3. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
4. 調査項目
 - (1) 企業の概要
企業の規模、許可業種、主な次数、主な発注者(公共・民間)、本社所在地
 - (2) 社会保険の加入状況
企業ベースの加入状況、直近の一現場に從事した技能労働者の加入状況
 - (3) 賃金の支払い状況
直近の一現場に從事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
 - (4) 法定福利費の支払い状況等
直近の一現場における見積書の活用状況、
見積額と受取額の差(見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか)
※現場については、元・下/次数/公共・民間/規模/地域といった属性も調査
5. 調査時期 平成29年9月末～11月中旬

実態調査の結果(賃金の支払い状況)

- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者に対して支払っている賃金(※)について質問。
- 公共工事・民間発注工事にかかわらず、職階に応じた賃金水準となっている。また、三次以下の下請企業に雇用される技能者の賃金が低い傾向となっている。

技能者の平均賃金(日額)

(公共工事における元請に雇用される職長の賃金を100として値を算出)

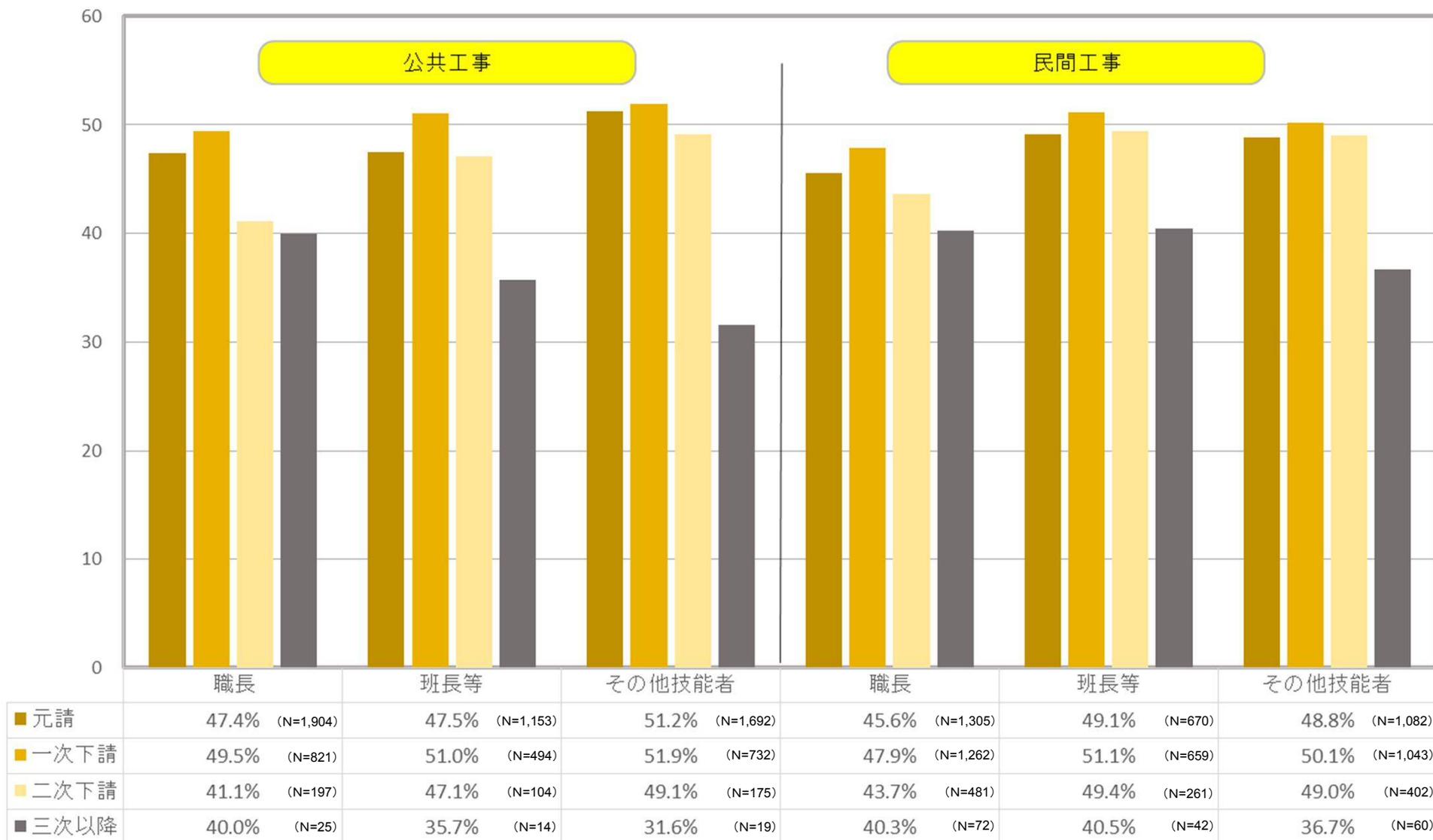


	職長	班長等	その他技能者	職長	班長等	その他技能者
■ 元請	100.0 (N=1,904)	89.6 (N=1,153)	77.8 (N=1,692)	101.5 (N=1,305)	90.5 (N=670)	78.2 (N=1,082)
■ 一次下請	100.4 (N=821)	90.1 (N=494)	79.9 (N=732)	100.7 (N=1,262)	93.0 (N=659)	79.5 (N=1,043)
■ 二次下請	99.1 (N=197)	88.1 (N=104)	79.4 (N=175)	100.2 (N=481)	93.2 (N=261)	80.7 (N=402)
■ 三次以降の下請	92.9 (N=25)	—	—	96.0 (N=72)	91.1 (N=42)	75.4 (N=60)

※基本給、社会保険料の個人負担分、諸手当(時間外手当や休日手当を除く)、実物給与を含む日額の平均額(手取り額ではなく額面金額)について回答を求めた。
 回答は、5,000円毎に設定した選択肢(例: 15,000円~20,000円未満、20,000円~25,000円未満 等)から選択。

- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者の賃金について、平成28年7月以降の改定状況について質問。
- 公共工事・民間発注工事に関わらず、元請企業から二次下請企業までは、4~5割の企業が賃金を引き上げたと回答。一方、三次以下の下請企業では、賃金を引き上げたと回答した企業は、3~4割に留まっている。

賃金を引き上げた企業の割合



平成30年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査について

<目的>

平成29年度に引き続き、社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況について実態を把握するための調査を実施。

<調査概要>

1. 調査対象 建設業許可業者から無作為に抽出
2. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
3. 調査項目
 - (1)企業の概要
企業の規模、許可業種、主な次数、主な発注者(公共・民間)、本社所在地
 - (2)社会保険の加入状況
企業ベースの加入状況、直近の一現場に従事した技能労働者の加入状況
 - (3)賃金の支払い状況
直近の一現場に従事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
 - (4)法定福利費の支払い状況等
直近の一現場における見積書の活用状況、
見積額と受取額の差(見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか)
※現場については、元・下/次数/公共・民間/規模/地域といった属性も調査
4. 調査時期 平成30年秋に調査実施すべく準備作業中

→ 昨年度と同様、協議会メンバーの皆様のご協力をお願いしたい。

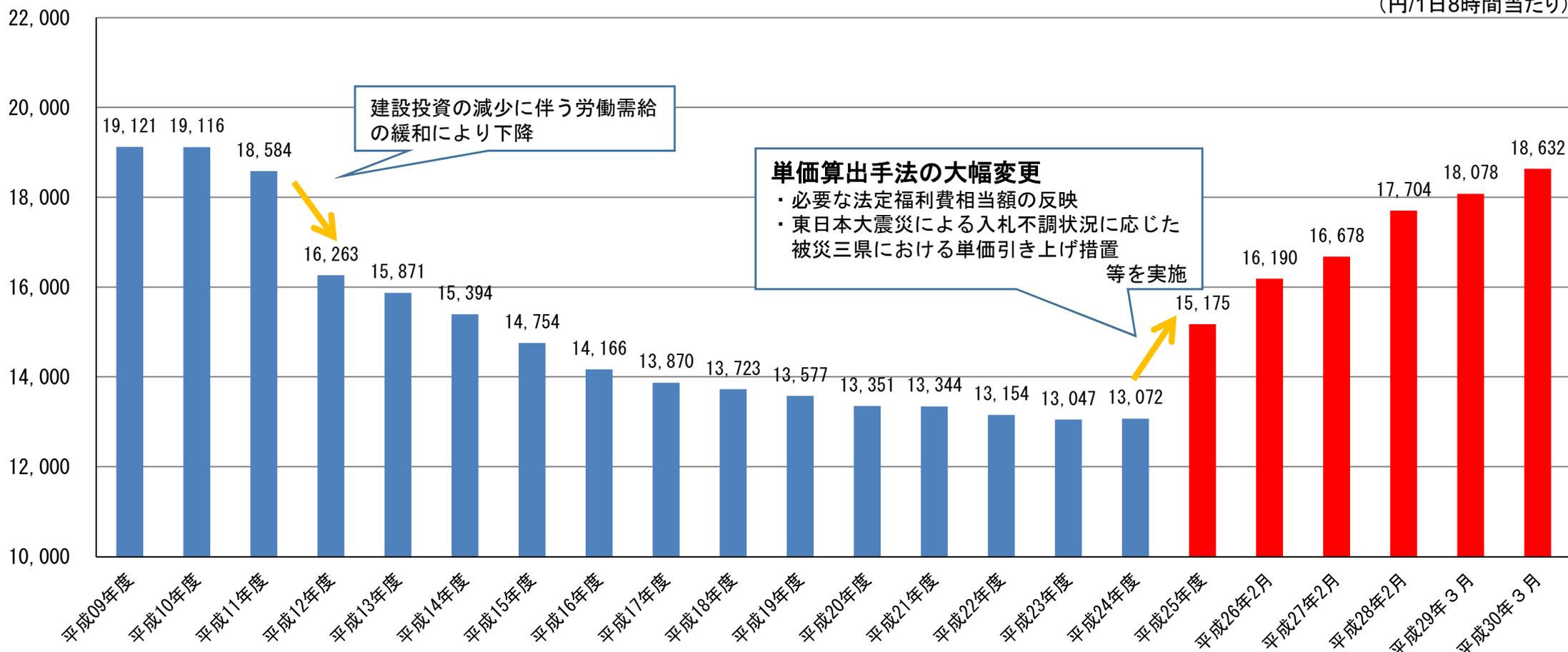
単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映** (継続)

➔ **全職種平均** 全 国 (18,632円) 平成29年3月比; **+2.8%** (平成24年度比; +43.3%)
 被災三県 (20,384円) 平成29年3月比; **+1.9%** (平成24年度比; +58.3%)

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移

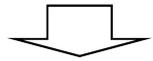
(円/1日8時間当たり)



注1) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値にて表示。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレズ式で算出した。
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

公共事業労務費調査(10月調査)、公共工事設計労務単価の決定の流れ(例年)

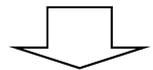
調査対象工事の選定(8月)



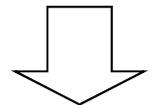
現況調査・説明会の実施(9月～10月)



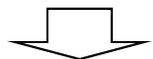
受注者及び下請会社において
調査票の記入(9月～10月)



調査票の審査(11月)



集計(12月～3月)



公共工事設計労務単価の決定・公表
(1月～3月)



予定価格の積算に使用

- 国、都道府県、政令市、独立行政法人等の発注者が調査対象工事を選定
 - ・全国における二省等の公共工事から、10月に施工中の1件当たり1,000万円以上の公共工事より、無作為に約13千件を抽出。

- 発注機関の監督職員が、現場の作業内容、職種、労働者数等を確認
- 調査対象者向け説明会の実施

- 受注者及び下請会社において、工事現場の労働者のうち、積算に使用する51職種について、10月分の賃金等について調査票に記入(少数標本職種は9月分の賃金も対象)
 - ・調査対象者数:約16万人
 - ・現場代理人等の技術者、経理事務員等は対象外

- 発注者が設置する調査会場(地方整備局本局、県庁、土木事務所等)において、受注者、下請会社が調査票を提出し、発注者が審査
 - ・賃金台帳、就業規則、振込明細等との照合・確認
 - ・法定労働時間の遵守に疑義がある標本、賃金台帳・就業規則が不備の標本等を棄却

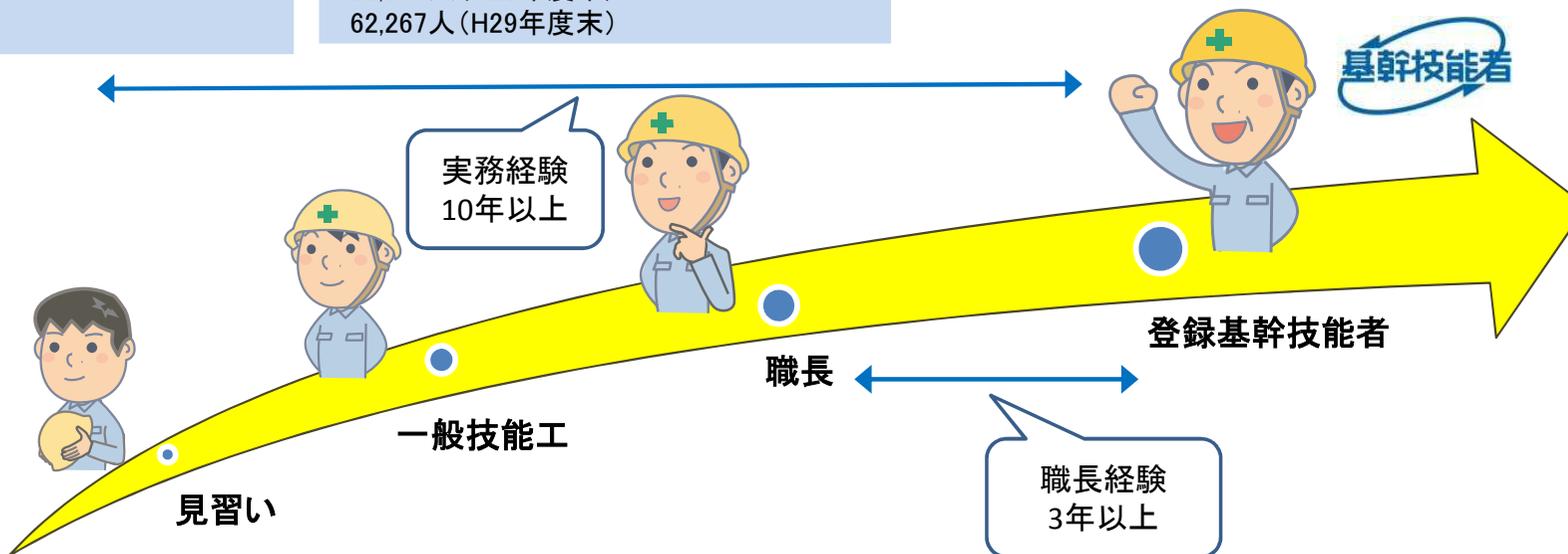
- 発注者が、公共事業労務費調査連絡協議会(事務局:国土交通省)に審査後の調査データを提出
- 公共事業労務費調査連絡協議会において、集計及び所定内労働時間8時間当たり賃金へ換算

- 公共事業労務費調査連絡協議会において、都道府県別・職種別単価の決定・公表

登録基幹技能者制度の概要①

- 登録基幹技能者は、**熟達した作業能力**、現場を効率的にまとめる**マネジメント能力**及び**豊富な知識**を備え、国土交通大臣の登録を受けた講習（42の専門工事業団体において講習を実施）を修了した技能者。
- 工事の**品質・コスト等への貢献**とともに、**技能者の目標像**としての活躍が期待されている。

制度概要	メリット	登録基幹技能者の役割								
<p>○根拠法令 建設業法施行規則第18条の3</p> <p>○要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務経験10年以上 ・職長経験3年以上 ・最上級の技能者資格の保有 <p>○講習種類 33職種(42団体)(H29年度末)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○経営事項審査での加点評価 ○総合評価落札方式での評価 ○元請(日建連会員企業)の「優良技能者認定制度」による手当の支給 ○主任技術者の要件への認定 	<p>①施工方法等の提案・調整 ④前工程・後工程に配慮した連絡調整</p> <p>②技能者の適切な配置、作業方法、手順等の構成 ③施工に係る指示・指導</p>								
	<p>有資格者数 ※平成20年度より制度開始</p> <table border="1"> <tr><td>27,397人 (H22年度1月末)</td></tr> <tr><td>32,612人 (H23年度1月末)</td></tr> <tr><td>39,783人 (H24年度末)</td></tr> <tr><td>41,951人 (H25年度末)</td></tr> <tr><td>46,696人 (H26年度末)</td></tr> <tr><td>51,660人 (H27年度末)</td></tr> <tr><td>56,977人 (H28年度末)</td></tr> <tr><td>62,267人 (H29年度末)</td></tr> </table>	27,397人 (H22年度1月末)	32,612人 (H23年度1月末)	39,783人 (H24年度末)	41,951人 (H25年度末)	46,696人 (H26年度末)	51,660人 (H27年度末)	56,977人 (H28年度末)	62,267人 (H29年度末)	
27,397人 (H22年度1月末)										
32,612人 (H23年度1月末)										
39,783人 (H24年度末)										
41,951人 (H25年度末)										
46,696人 (H26年度末)										
51,660人 (H27年度末)										
56,977人 (H28年度末)										
62,267人 (H29年度末)										



5年毎更新(自己研鑽)

登録基幹技能者制度の概要②

活用状況

○発注者における公共工事での評価・活用状況

登録基幹技能者の公共工事の総合評価方式における評価・活用について、国土交通省では、全ての地方整備局等において導入済

また、以下の19道府県において導入済（平成29年4月1日現在）

北海道、秋田県、茨城県、神奈川県、新潟県、富山県、長野県、静岡県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、島根県、徳島県、高知県、長崎県、熊本県、大分県、沖縄県

政令指定都市では、札幌市、仙台市、相模原市、静岡市、熊本市で導入済

○元請企業における評価・活用状況

日建連では、技能者の技能と経験に応じた報酬が確保されるよう、優秀な技能者に手当を支給する「優良技能者認定制度」の導入を会員企業に推進しており、現在、この制度を導入している32社のうち「登録基幹技能者」を認定基準としている元請企業は22社。

安藤・間、大林組、奥村組、鹿島建設、共立建設、熊谷組、鴻池組、五洋建設、清水建設、大成建設、大鉄工業、大日本土木、竹中工務店、戸田建設、飛島建設、ナカノフドー建設、西松建設、日本国土開発、ピーエス三菱、三井住友建設、村本建設、矢作建設工業（平成29年6月現在）

例) 大林組認定基幹職長（通称：スーパー職長）

- ・レギュラークラス：職長、かつ登録基幹技能者のうち、優秀で自社現場に職長として7年以上（東京・大阪・名古屋以外の地域は3年以上）従事している者。
- ・マイスタークラス：職長、かつ登録基幹技能者のうち、優秀で自社現場に職長として16年以上従事している者。

<支給額> レギュラークラス：月額2,500円
マイスタークラス：月額4,000円

建設労働者確保育成助成金 登録基幹技能者の処遇支援助成コース（平成30年度）

厚生労働省が所管する助成金であり、本コースは平成28年度に新設
中小建設事業主が雇用する全ての登録基幹技能者の単価（日給又は月給）又は資格手当を増額した場合に助成

【助成要件】 以下の①又は②のいずれかにより、賃金又は資格手当の増額改定を実施し、改定後1年間、雇用する全ての登録基幹技能者に改定後の賃金又は資格手当を支払うこと

①以下の1及び2を満たした基本給の算出する際の基礎となる単価の増額

1. 基本給単価及び年間の基本給総額を2%以上増額
2. 年間の基本給を10万円以上増額

②資格手当の増額

月額8,334円以上かつ年間10万円以上増額

【助成額】 登録基幹技能者1人あたり年額6.65万円

（注）2年目、3年目も同様に増額改定する場合は、それぞれ年額6.65万円を助成

・できる限り信頼性・専門性の高い公的資格保有者の配置を推進していく観点から、登録基幹技能者のうち、専門工事に関する実務経験年数が主任技術者と同等以上と認められる資格について、建設業法に規定する主任技術者要件として認定を行う。

<改正内容>

- 登録基幹技能者講習を修了した者のうち、許可を受けようとする建設業の種類に応じ、国土交通大臣が認めるもの(※)については、主任技術者の要件を満たすものとして認定する。 (建設業法施行規則第7条の3の改正)

※ 建設業の種類に対応した登録基幹技能者講習に関する告示を平成30年4月1日に施行

公的資格を有する者の配置推進

	国家資格	登録資格 (民間資格)	実務経験者
監理技術者	技術検定(1級:6種目) 《土木、建築、電気、管、造園、建設機械》 ↓ 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	認めていない (1級建築士等)	指定7業種では認めていない (土木、建築、電気、管、鋼構造、舗装、造園) 下記に加え、指導監督的な立場での2年経験
主任技術者	技術検定(2級:6種目) 《土木、建築、電気、管、造園、建設機械》 ↓ 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	建設業法での登録資格(4資格) ↓ 認定・登録の推進 (2級建築士等)	最終学歴に応じた実務経験年数

登録基幹技能者の認定

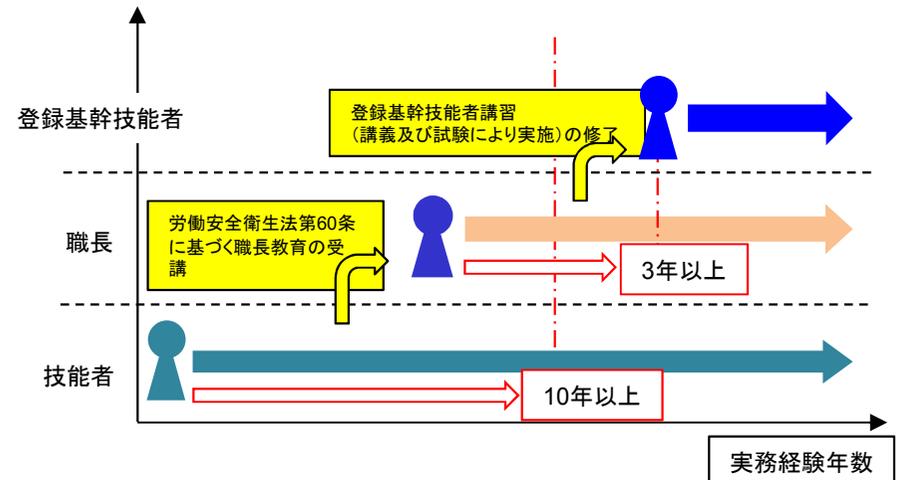
現在の主任技術者要件は、工事種類ごとに10年以上の実務経験を有すること(学歴に応じた短縮規定あり)とされているが、登録基幹技能者はこの10年以上の経験に加え、職長として3年以上の経験を有するなど、要件以上の豊富な知識・経験を有している

[登録基幹技能者講習の受講要件]

- ① 基幹的な役割を担う職種で10年以上の実務経験
- ② 3年以上の職長経験
- ③ 実施機関が定める資格(最上級の技能者資格等)の保有

[資格者数] 33職種(43機関) 62,267人(平成30年3月末現在)

登録基幹技能者となるための実務経験等について



現場において資格未取得者を主任技術者として配置する場合、

工事経験を書面で確認する等の手間を要しており、登録基幹技能者の認定により、こうした手間の軽減が期待

登録基幹技能者講習と主任技術者として認められる建設業の種類について

登録基幹技能者講習	建設業の種類
登録電気工事基幹技能者講習	電気工事業、電気通信工事業
登録橋梁基幹技能者講習	鋼構造物工事業、とび・土工工事業
登録造園基幹技能者講習	造園工事業
登録コンクリート圧送基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録防水基幹技能者講習	防水工事業
登録トンネル基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録建設塗装基幹技能者講習	塗装工事業
登録左官基幹技能者講習	左官工事業
登録機械土工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録海上起重基幹技能者講習	しゅんせつ工事業
登録PC基幹技能者	とび・土工工事業、鉄筋工事業
登録鉄筋基幹技能者講習	鉄筋工事業
登録圧接基幹技能者講習	鉄筋工事業
登録型枠基幹技能者講習	大工工事業
登録配管基幹技能者講習	管工事業
登録鳶・土工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録切断穿孔基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録内装仕上工事基幹技能者講習	内装仕上工事業
登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者講習	建具工事業
登録エクステリア基幹技能者	タイル・れんが・ブロック工事業、とび・土工工事業、石工事業
登録建築板金基幹技能者講習	板金工事業、屋根工事業
登録外壁仕上基幹技能者講習	塗装工事業、左官工事業、防水工事業
登録ダクト基幹技能者講習	管工事業
登録保温保冷基幹技能者講習	熱絶縁工事業
登録グラウト基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録冷凍空調基幹技能者講習	管工事業
登録運動施設基幹技能者講習	とび・土工工事業、舗装工事業、造園工事業
登録基礎工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録タイル張り基幹技能者講習	タイル・れんが・ブロック工事業
登録標識・路面標示基幹技能者講習	とび・土工工事業、塗装工事業
登録消火設備基幹技能者講習	消防施設工事業
登録建築大工基幹技能者講習	大工工事業
登録硝子工事基幹技能者講習	ガラス工事業

(参考)公共事業労務費調査における登録基幹技能者の賃金水準(6職種)

○「登録基幹技能者」と「登録基幹技能者以外の労働者」の賃金水準の比較

職種	登録基幹技能者の賃金水準	(参考) H30.3公共工事設計労務単価 (全国単純平均)
とび工	107～109% (登録鳶・土工基幹技能者) n=513人	23,055円
電工	119～122% (登録電気工事基幹技能者) n=246人	19,579円
鉄筋工	115～117% (登録鉄筋基幹技能者) n=555人	22,930円
型わく工	107～109% (登録型枠基幹技能者) n=505人	23,204円
左官	119～141% (登録外壁仕上基幹技能者) n=5人	22,934円
〃	117～121% (登録左官基幹技能者) n=172人	〃
配管工	106～109% (登録配管基幹技能者) n=221人	19,351円

※ 賃金水準とは、各職種における「登録基幹技能者以外の平均調査額」を100%とした際の「登録基幹技能者の平均調査額」の割合を示す。

①建設業における賃金の状況

②社員化や月給制の導入を促す取組

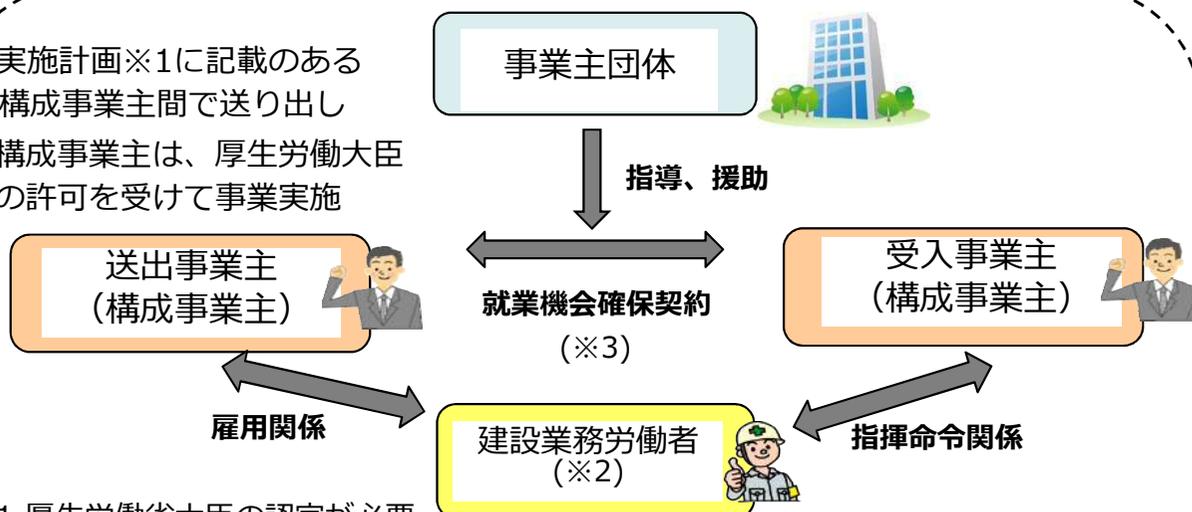
建設労働者の雇用機会や職業能力開発機会の確保

- 建設業務に係る労働者派遣は、労働者派遣法により禁止されている。
- 一方、建設産業は単品受注産業としての特性に起因して繁忙期と閑散期の発注の波が大きく、そのことが労働力のバッファ一としての非正規雇用や日給制の原因、非正規雇用の増加に伴う技能伝承の阻害要因となっているとの指摘も存在。
- このため、建設労働者の社員化や月給制などの処遇の改善、雇用機会・職業能力開発機会を確保するための対策を講ずる必要がある。
- 平成17年に他の事業主に労働者を送り出し雇用機会を確保することで雇用の安定を図る「建設業務労働者就業機会確保事業」を創設。

建設業務労働者就業機会確保事業

※建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第31条等

- 実施計画※1に記載のある構成事業主間で送り出し
- 構成事業主は、厚生労働大臣の許可を受けて事業実施



- ※1 厚生労働省大臣の認定が必要
- ※2 建設工事の現場で業務をする労働者。期間の定めのない雇用契約（有期契約の更新によりこれに準じる場合を含む）の労働者で社会保険や労働働保険の適用が必要。
- ※3 事業年度ごとに、送出人数は送出事業主の雇用する労働者の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下

【許可基準の概要】

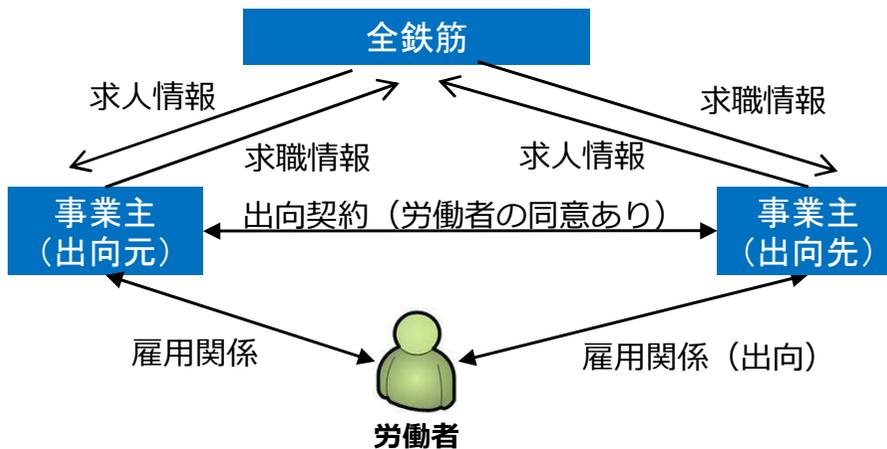
- ① 認定された実施計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を実施すること。
- ② 一定の要件を満たした雇用管理責任者が配置されていること、教育訓練の実施体制を整備するなど、送出労働者の雇用管理を適切に行うに足りる能力を有すること。
- ③ 個人情報等を適正に管理し、送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- ④ 上記のほか、以下の財産的基礎を有するなど、事業を的確に遂行するに足りる能力を有すること。
 - ・基準資産額（資産総額－負債）が、1,000万円×本事業を行う事業所数以上であること。
 - ・基準資産額が、負債総額の7分の1以上であること。
 - ・事業資金として自己名義の現金・預金が800万円×本事業を行う事業所数以上であること。

- しかし、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けるための財産的要件（上記④）を満たすことができない場合もあるとの指摘。
- このため、（公社）全国鉄筋工事業協会（全鉄筋）において、在籍型出向を活用した建設労働者の雇用機会や職業能力開発の機会の確保対策を、職業安定法で禁止されている労働者供給事業との関係に留意しつつ、検討中。

- 建設産業は単品受注産業としての特性に起因して繁忙期と閑散期の発注の波が大きく、そのことが労働力のバッファとしての非正規雇用の原因や日給制の原因、非正規雇用の増加に伴う技能伝承の阻害要因となっているとの指摘も存在。
- このため、建設労働者の雇用機会・職業能力開発機会を確保するための対策を講ずる必要がある。

在籍型出向(イメージ)

- 全鉄筋が設定した基準を満たした事業主間において在籍型出向を実施
- 偶発的に発生する事業のみを対象



※求人情報・求職情報については、全鉄筋が運営する掲示板により各事業主に提供

○労働者派遣事業関係業務取扱要領

(平成30年1月厚生労働省職業安定局)(抄)

第1 1 (4)出向との関係

- イ 労働者派遣には、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される。
- ニ 在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけではなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている(この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。)ことから、労働者派遣には該当しない。

ホ 二のとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働者供給(5)参照)に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」(3の(2)参照)ことにより、職業安定法(昭和22年法律141号)第44条により禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要である。

ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意すること(3の(2)参照)。

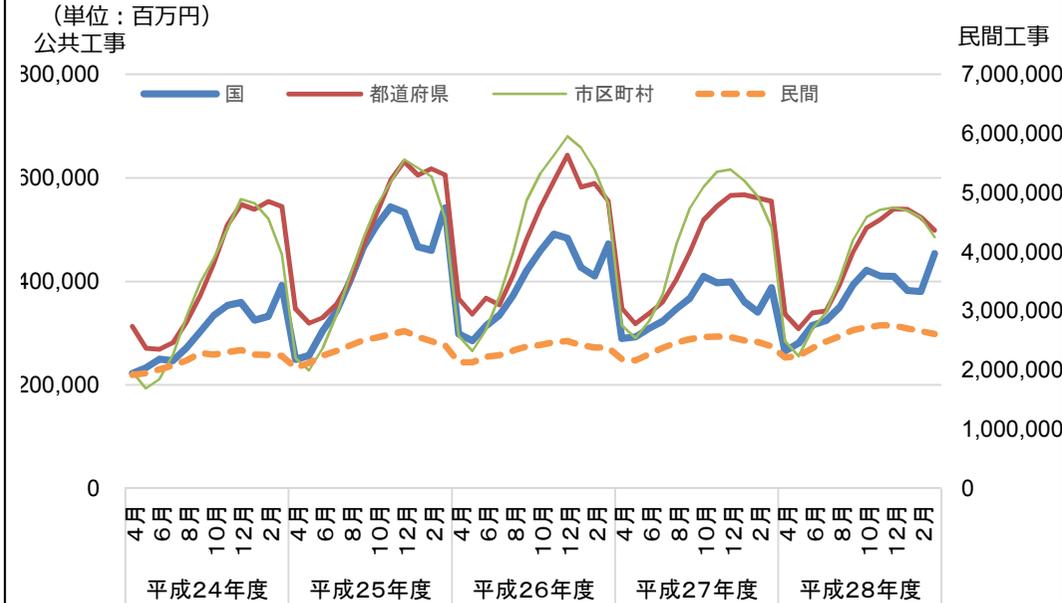
第1 3 (2)「業として行う」の意義

- イ 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われていたとしても、全て受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。
- ロ 具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、(後略)

取組状況（地方公共団体における平準化に向けた取組の促進）

- H28.1 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H28.2 総務省と連名で、地方公共団体に対して、社会資本総合整備計画に係る交付金事業に関し、ゼロ債務負担行為を設定して事業を実施することも可能であること等について通知
- H28.4 都道府県が取り組む先進的な事例を収集し、平準化の取組事例集をとりまとめ
- H28.10 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H29.2 総務省と連名で、地方公共団体の契約担当課だけでなく、新たに財政担当課に対しても平準化について要請
- H29.3 都道府県及び市区町村が取り組む先進的な事例を収集し、平準化の取組事例集第2版をとりまとめ
- H30.2 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H30.5 市区町村が取り組む先進的な事例を拡充し、平準化の取組事例集第3版をとりまとめ

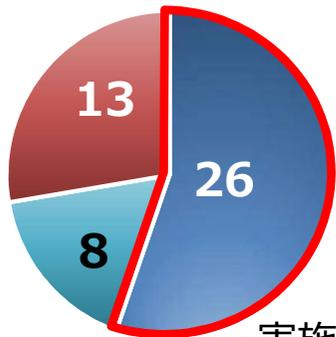
【国・地方公共団体・民間における平準化の状況】



出典：建設総合統計 出来高ベース（全国）

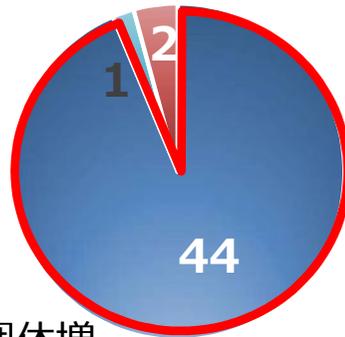
債務負担行為の活用状況（交付金事業/H28.2、H30.2比較）

H28.2債務負担行為

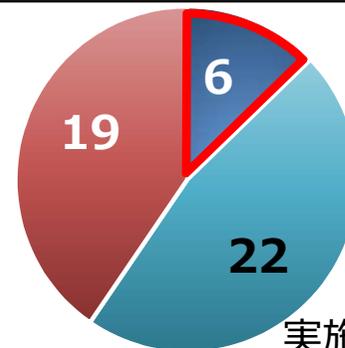


実施団体：18団体増

H30.2債務負担行為



H28.2ゼロ債務負担行為



実施団体：31団体増

H30.2ゼロ債務負担行為



■本年度実施し、翌年度も実施予定 ■本年度は実施していないが、翌年度から実施予定または実施する方向で検討 ■実施していない

(さ) 債務負担行為の活用

- 年度をまたぐような工事だけではなく、工期が12ヶ月未満の工事についても、工事の施工時期の平準化を目的として、債務負担行為を積極的に活用する。
- また、出水期までに施工する必要がある場合などには、ゼロ債務負担行為も適切に活用する。

(し) 柔軟な工期の設定（余裕期間制度の活用）

- 工期設定や施工時期の選択を一層柔軟にすることで、計画的な発注による工事の平準化や受注者にとって効率的で円滑な施工時期の選択を可能とするため、発注者が指定する一定期間内で受注者が工事開始日を選択できる任意着手方式等を積極的に活用する。
- ※ 余裕期間については各発注者により定義等が異なる。

(す) 速やかな繰越手続

- 工事又は業務を実施する中で、計画又は設計に関する諸条件、気象又は用地の関係、補償処理の困難、資材の入手難その他のやむを得ない事由により、基本計画の策定等において当初想定していた内容を見直す必要が生じ、その結果、年度内に支出が終わらない場合には、その段階で速やかに繰越手続を開始する。

(せ) 積算の前倒し

- 発注前年度のうちに設計・積算までを完了させることにより、発注年度当初に速やかに発注手続を開始する。

(そ) 早期執行のための目標設定（執行率等の設定、発注見通しの公表）

- 年末から年度末に工期末が集中することが無いよう事業量の平準化等に留意し、上半期（特に4～6月）における工事の執行率（契約率）の目標を設定し、早期発注など計画的な発注を実施する。