

事 務 連 絡

令和 8 年 4 月 8 日

各都道府県建設業協会 事務局 御中

一般社団法人 全国建設業協会
事 業 部

国土交通省「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめ
の公表について（周知依頼）

平素は本会の活動に対しまして、格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、このたび国土交通省ホームページにおいて、「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」（2025年6月～2026年3月開催）のとりまとめ資料が公表されましたので、お知らせいたします。

本勉強会は、将来的な担い手減少、災害の激甚化・頻発化、AI・デジタル技術の進展など、建設業を取り巻く環境変化を踏まえ、今後の建設業のあるべき姿や経営戦略、人材確保・育成の方向性等について、有識者による多様な視点から検討を行うことを目的として開催されたものです。

本とりまとめでは、産業構造、契約慣行、働き方といった観点から建設業に残された課題が整理されるとともに、今後の建設業が目指すべき方向性として、「人を大事にする」産業、「真に経営力のある」産業、「未来に続く」産業という視点が示されています。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮でございますが、本件について、貴会会員企業の皆様に対して周知賜われますよう、よろしくお願い申し上げます。

以 上

別添 1 「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめ概要

別添 2 「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめ本文

(担当) 事業部 児玉
TEL 03-3551-9396
FAX 03-3555-3218
メール jigyo@zenken-net.or.jp

今後の建設業政策のあり方に関する勉強会 とりまとめ

1. はじめに

- 生産年齢人口の減少が、日本全体の総人口の減少を上回るペースで急速に進むことが確実である中、建設業は、災害の激甚化・頻発化、資機材価格等の高騰、AI・デジタル技術の発展、スタートアップの興隆などの環境変化に的確に対応していく必要
- 「建設業が産業として重大な岐路に立っている」という認識を全ての関係者が共有し、持続的な発展に向けた思い切った取組が求められる

2. 建設業の特性と残された課題

「第三次担い手3法」施行を経て、なお建設業に残された構造的課題について整理

特性と課題

(1) 産業構造

- ・業務量の繁閑差の存在
⇒ 経営の安定性を損なうおそれ
- ・重層下請構造
⇒ 品質管理の低下、中間マージンの発生
- ・中小、零細企業が圧倒的に多い業界構造
⇒ DX投資の遅れ、人材育成が困難

(2) 契約慣行

- ・請負契約におけるコスト等の不透明性
⇒ 関係者間での対等な立場でのコミュニケーションや労務費の行き渡りを阻害
- ・口頭契約の慣行が根強い
⇒ 施工時におけるトラブルの要因、適切な契約変更の支障

(3) 働き方

- ・日給制の慣行や不十分な退職金制度
⇒ 建設業の魅力を損ない入職をためらう要因
- ・天候や現場条件等の影響を受ける勤務環境
⇒ 女性の登用や週休2日工事の拡大等を阻害
- ・働き方に関する建設業特有の規制等の存在
⇒ 柔軟な人材配置を制約

3. 建設業の目指すべき方向性

(1) 取組に当たっての基本的な視点

視点Ⅰ 「信頼」の確保

建設業界で働く人材はもとより、発注者をはじめとするサプライチェーンにおける取引の相手方、将来の担い手である学生等とその保護者、教育機関等の関係者、ひいては地域社会を含め、幅広く国民・社会に「信頼」される産業であることが重要

視点Ⅱ 生産システムの「高度化・効率化」

建設工事の施工に関する取組(施工自動化等)のみならず、個社の企業経営(人材確保・育成、DX投資、多様な働き方の導入等)や、業界の構造・慣習についても、不断の見直しに取り組み、生産システム全体の高度化・効率化を進めることが重要

(2) 目指すべき産業の姿

① 「人を大事にする」産業
⇒ 労働市場から信頼され、評価され、選ばれる産業へ

② 真に「経営力」のある産業
⇒ 取引先等ステークホルダーから信頼される産業へ

③ 「未来に続く」産業
⇒ 成長産業として発展を続ける建設業へ

(3)必要な政策の方向性

※主要なものを抜粋

①「人を大事にする」産業

- 更なる処遇改善
 - ・労務費の確保・行き渡りの徹底
 - ・月給制への転換
 - ・建設業退職金共済制度の充実(複数掛金制度導入、電子ポイントの活用促進等)
 - ・CCUSの活用の徹底
- 働き方等の見直し
 - ・変形労働時間制度等の徹底的な活用
 - ・より柔軟な働き方や労働力の融通について関係者間での検討の加速
- 人材育成の取組強化
 - ・業界全体で人材育成をサポートする体制整備
 - ・AI時代も見据えたリスキリング等の充実
- 技術者制度について「現場単位での最適化」等の観点からの見直し
- 外国人材の適正な受入れ、地域との共生

②:真に「経営力」のある産業

- 地域建設業の経営力等の強化
 - ・経営力強化に資する情報の経営者への発信
 - ・各社の経営力向上の取組に対する業界団体のサポート強化
 - ・第三次担い手3法の徹底。公共事業予算の安定確保。民間資金を含む柔軟な資金調達
- 規模のメリット(企業統合、ホールディングス化等)
 - ・企業統合等に支障となる制度等の見直し
 - ・事業承継へのサポート強化(関係機関と連携したマッチング支援等)
- 民間工事も含めた業界全体での生産性向上
 - ・AI・デジタル技術の積極活用、技術開発・投資の促進
 - ・書類事務の簡素・効率化、システム連携等
- 海外への事業展開に取り組む中小事業者等への支援

③:「未来に続く」産業

- 重層下請構造の改善
 - ・産業政策として取り得る選択肢の検討
- 業界慣行の不断の見直し
- 女性や若者等への情報発信・イメージ改善
 - ・DX等により働きやすくなった建設業の実態や魅力、やりがいなどの発信を強化
- 災害時・物価上昇時等におけるコストプラスフィー契約の導入の検討
- 公共発注のあり方の検討
- 民間工事に関する発受注者間のコミュニケーションの充実

【企業評価について】

- 経営事項審査などのあり方の検討
 - ・新たに評価すべき項目の検討(例:成長性、処遇改善の取組、経営に関して必要な能力)
 - ・評価制度の活用方策の検討(例:民間発注工事における活用、専門工事企業の評価のあり方)

4. おわりに

- ・成長産業として、あらゆる人材が将来に希望を見出せる建設業の実現に向け、関係者が一体となり、今後の建設業のあるべき姿や具体的な建設業政策について検討を行う場を立ち上げるべき

今後の建設業政策のあり方に関する勉強会 とりまとめ

2026年4月

目次

1. はじめに	3
2. 建設業の特性と残された課題	4
(1) 産業構造に関する課題	4
(2) 契約慣行に関する課題	5
(3) 働き方に関する課題	6
3. 建設業の目指すべき方向性	7
(1) 取組に当たっての基本的な視点	7
① 「信頼」される建設業	7
② 「生産システムの高度化・効率化」	8
(2) 目指すべき産業の姿	9
(3) 必要な政策の方向性	10
① 「人を大事にする」産業 関連	10
a) 更なる処遇改善	10
b) あらゆる人材が活躍できる制度や環境の整備	11
c) DX・AI時代に即した人材育成の強化	12
d) 「チーム力」の最大化	12
e) 外国人材の適正な受入れ、地域との共生	13
② 真に「経営力」のある産業 関連	13
a) 地域建設業の経営力等の強化	13
b) 規模のメリット（企業統合、ホールディングス化等）	14
c) AI・デジタル技術の発展と技術・技能の向上の両立	15
d) 海外への事業展開等による経営力の強化	16
③ 「未来に続く」産業 関連	16
a) 重層下請構造の改善	16
b) 業界慣行の見直し	16
c) 女性や若者に評価される建設業の実現	17
d) 選択肢の1つとしてのコストプラスフィー契約のあり方等	17
e) 公共発注のあり方	18
f) 発注者・受注者間における信頼関係の構築	19
④ 企業評価のあり方	20
4. おわりに	21

1. はじめに

建設業は、インフラの整備・維持管理の主体であり、地域経済における産業の発展や雇用の創出において、さらには災害時における地域の守り手として、極めて重要な役割を果たしている。

一方で、建設業は、他産業と比較して賃金が低い傾向にあり、就労時間も長いことなどから、中長期的な担い手の確保が困難となっている。このため、令和6年6月に、第三次担い手3法が成立し、労務費の確保と行き渡りを含む、建設業従事者の処遇改善や働き方改革等に関する制度的な措置が講じられたところである。令和7年12月には、改正建設業法が全面施行されるに至ったところ、持続可能な建設業の実現に向けた具体的な取組の加速化が求められている。

一方で、災害の激甚化・頻発化、資機材価格等の高騰、AI・デジタル技術の発展、スタートアップの興隆等、建設業を巡る環境は大きく変化している。こうした中、今後も国民の安全・安心な暮らしに欠かすことのできない「建設」という営みと、それを担う「建設業」を持続・発展させていくためには、建設業の担い手一人ひとりはもちろん、担い手が職業人生を過ごす企業や、その総体としての産業のあるべき姿を念頭に置きつつ、今後の建設業政策のあり方について改めて検討を行うことが不可欠である。また、その際、建設生産物は国民の安全・安心な生活に直結するものであり、「品質」の担保と、そのために必要な「現場力」の維持を検討の基盤とすべきことは論を待たない。

こうした問題意識の下、「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」（以下「本勉強会」という。）においては、令和7年6月以降、これまでの建設業政策の背景や成果を確認した上で、建設業の特性や課題、企業のあり方、人的資源のあり方等について、計7回にわたり幅広く議論を行ってきた。議論に当たっては、様々なバックグラウンドを有する委員に加え、各回のテーマに知見を有する臨時委員を招くことで、できる限り様々な角度から建設業のあり方を検証することを心掛けた。

本とりまとめでは、建設業が直面している時代の流れや、建設業を取り巻く主要な課題について抽出・分析を行いつつ、「今後のあるべき建設業とは」という問題提起に対し、一定の方向性を見出そうとするものである。

経済社会活動の基盤づくりを担う建設業は、他の産業分野の発展に対しても極めて重要な役割と責任を有している。人口減少社会の本格化等を見据え、建設業が、産業としての重大な岐路に立っているという認識を全ての関係者が共有し、持続的な発展に向けた思い切った取組を実施することが求められている。

本とりまとめを踏まえ、今後、目指すべき建設業のあり方と具体的な建設業政策について、幅広い関係者を含む形で、さらなる検討が行われることを期待する。

2. 建設業の特性と残された課題

我が国では、生産年齢人口が総人口の減少率を上回るスピードで減少することが確実視されていることから、建設業において現在の担い手確保の取組を着実に進めたとしても、「人が足りない」ことを前提とした時代への移行は避けられない。

そのため、まずは第三次担い手3法による建設業の担い手確保の取組を実効性ある形で普及・定着させるべきであるが、第三次担い手3法のみで担い手確保のためのあらゆる課題が解決されるものではなく、「人が足りない」ことを前提とした時代の到来を前に、建設業においては、これまでとは次元の異なる対応が求められている。一方で、建設業のあり方を考えるためには、担い手確保のみならず、産業としての特性や、法制度・商慣行のあり方など、多角的な視点から幅広く分析を行う必要がある。

このような問題意識に基づき、以下では、第三次担い手3法施行を経てなお建設業に残された構造的課題について、(1) 産業構造に関する課題、(2) 契約慣行に関する課題、(3) 働き方に関する課題として整理した。

(1) 産業構造に関する課題

a) 特性

建設業の産業構造に関する特性として、時期や季節等による業務量の繁閑が大きいこと、工事現場において多数の専門工事業者が関与する重層下請構造が形成されていること、他産業に比べ中小・零細事業者が圧倒的に多い業界構造となっていることが挙げられる。これらは、受注・請負方式による生産システムに起因する特性であり、建設業は、製造業等と比較して効率化や標準化が難しくイノベーションが進みにくい構造になっていると考えられる。

b) 課題

業務量の繁閑が大きいことにより、事業者において安定的な収益が予測できず、各事業者における事業規模の拡大や人材・設備への投資を阻害するなど、経営の安定性を損なう要因となっている。また、企業が人材を自社において積極的に雇用せず、仕事が生じた際に外部（下請）に仕事を出す傾向に繋がり、重層下請構造を形成する一つの要因ともなっている。

また、過度な重層下請構造により、元請等において、現場でのものづくり全体に対するきめ細かい品質管理が行き届かなくなっているおそれがある。建設工事の完成までに過度に多くの関係者が関与する場合には、中間段階で、建設行為の実態がなく経費のみを得る、ブローカー的な「中抜き」が生じる契機となるほか、転嫁できない経費増嵩をカバーするために労務費等の経費が圧縮されること等により、適正な利潤や賃金が十分確保できない状況が生じるなど、下請企業の経営や労働者の処遇に悪影響を及ぼすことも懸念される。

企業規模が小さいことについては、(一財)建設経済研究所の建設経済レポート

において、資本金規模別で比較すると建設業の生産性は製造業より高いものの、建設業の従事者は資本金規模の小さい企業に多く所属しているため、建設業全体の生産性は製造業よりも低くなる逆転現象が生じていることが示されている¹。

さらに、建設業界において多数を占める零細事業者ほど投資余力に限界があるため、「DXが進まない」、「多様な働き方に合った労務管理が困難」、「DX等を担う人材の確保・育成が十分でない」といった課題を抱える傾向にある。こうした状況も影響し、建設業においては他産業と比べ、IT投資の割合が低いことや、注文者ごとに異なる施工管理システムを用いるため生産性が低下していること、年商1億円未満の小規模事業者は、稼働率が低く、賃金が上がりにくい傾向にあること等が指摘されている。

これらの課題は、今後の中長期的な担い手不足と相まって、生産性の向上の妨げとなるほか、「現場力」や「地域全体の施工力」の維持、国民・消費者が納得・安心する「良い仕事」の提供に深刻な影響を与えることが懸念される。

(2) 契約慣行に関する課題

a) 特性

建設業の契約慣行に関する特性として、総価一式により建設工事の完成を請け負う契約慣行において、コスト等に関する不透明性が存在すること、受発注者間や元請・下請間、下請・下請間において口頭契約の慣行が未だ根強いことが挙げられる。

b) 課題

資機材価格や人件費等が上昇する中、契約における透明性の欠如や口頭契約の慣行は、対等な取引関係の実現を阻害するおそれがある。

例えば、資機材価格等が上昇する中、契約における不透明性等を理由として、価格転嫁を巡り、当事者間のミスコミュニケーションが生じている事例も見受けられる。こうした状況が続けば、円滑な契約変更がなされず、サプライチェーン全体での価格転嫁という観点から望ましくないことはもとより、円滑な施工が阻害され、大型プロジェクト等の実現可能性にも影響を及ぼしかねない。このような状況を踏まえ、発注者団体から建設業団体に対して申入れがなされるなど、当事者間のコミュニケーションがますます重要になってきている。

また、小規模工事や追加工事において、書面ではなく口頭で契約するケースが多く存在することもあり、契約変更に関する指示の有無等を巡ってトラブルになることも少なくない。適切な価格転嫁がなされなければ、本来下請に支払うべき労務費を切り下げることや、雇用する労働者に十分な賃金を支払わないなど不適切な取り扱いが生じ、最終的には下請負人や労働者に対するしわ寄せにつながるおそれがある。

¹ (一財)建設経済研究所 建設経済レポート NO.77(2025年3月) p169

(3) 働き方に関する課題

a) 特性

建設業の働き方に関する特性として、給与制度に関し、日給制の慣行が根強く残っており、例えば職別工事業に関しては4割程度が日給制となっていること（令和6年時点）、建設業退職金共済制度が十分に整備・活用されておらず、他産業と比べて退職金の額が低いこと、天候、季節、現場条件等に働き方が大きく左右されること、労働者の働き方や労働力の融通に関して、建設業特有の各種規制や制度が存在していること等が挙げられる。

b) 課題

日給制や不十分な退職金制度については、労働者の処遇改善の阻害要因となるほか、建設業の魅力を損ない、新規採用に当たって若者が入職をためらう原因となっている。また、日給制の弊害として、経営者は従業員が出勤した日のみを把握するに留まり、時間管理や割増賃金の支払いが適切に行われられない可能性があるなど、不適切な労働管理の誘因となっているおそれがある。

天候等の影響に左右されやすい勤務環境であることは、職場における柔軟な働き方の実現を困難とし、育児・介護等にかかわる者の登用や週休2日工事の拡大の阻害要因となっている。

働き方に関する各種の規制や制度については、労働者の健康を守る仕組と柔軟な働き方の両立が課題となっている状況を踏まえると、建設業における仕事のやりくりや働き方、労働力の融通の取扱いについて、時代に合わせた新しい仕組が求められている。

これらの働き方に関する課題に対処する上では、技術者と技能者、大手建設業者と地域建設業など、それぞれの状況に応じたきめ細かい対応が必要である。

例えば、適正な施工を確保する上での中核的な制度である技術者制度については、技術者に対して、建設業者との直接的・恒常的な雇用関係、工事現場への配置等を求めているが、その結果として、将来のキャリア選択の幅が少ない、プロジェクトごとに勤務地が変わらざるを得ないなど、暮らし方や働き方が多様化している現代の労働者の志向とのズレが生じていることが懸念され、入職や定着を促す観点からの検証が不可欠である。

また、新規入職者の採用という視点で見ると、そもそも若者は「3K」という言葉を知らないなど、建設業に対する「3K」のイメージが薄れつつあることや、女子大学に建築系学科の新設の動きが続いていることなど、若者の建設業に対するイメージについてポジティブな変化も指摘できる一方で、特に中小・零細事業者においては、具体的な採用活動や離職対策を行えていないケースが非常に多い状況にあり、適切な対応が求められる。

3. 建設業の目指すべき方向性

2. に示した建設業が直面する各課題に対応するためには、今後、官民を挙げて、具体的な取組を実行する必要がある。これからの時代の要請を踏まえ、建設業が目指すべき方向性について、本勉強会として以下のとおり整理を行う。

(1) 取組に当たっての基本的な視点

① 「信頼」される建設業

(「建設」と「建設業」)

今後の建設業のあり方を論じるに当たっては、「建設」という営みと「建設業」という産業とを区別して考える必要がある。

まず、「建設」という営みは、社会生活の成立に「必要・不可欠」な行為であり、どの時代、どの社会にも存在する概念である。

一方、「建設業」の具体的なありようは、社会や時代の変遷によって変わり得るものであり、制度やルールはもちろん、社会や文化の影響も受けて形成されるものである。このため、建設業は、変化する経済社会の中で「必要・不可欠」なものであるかという時代の問いかけに常に応え続ける必要があり、産業としての成立の基盤として、国民や社会からの「信頼」が不可欠である。

これまでの建設業は、過去には景気後退や建設投資の縮小局面において、需要に比して供給が過剰になる状況、いわば「人余り」に対応することが度々大きな課題となってきた。しかしながら、今後、我が国では、生産年齢人口が総人口の減少率を上回るスピードで減少することが確実視されていることから、建設業において現在の担い手確保の取組を着実に進めたとしても、「人が足りない」ことを前提とした時代への移行は避けられない。

このため、建設業には、労働市場から選ばれ、担い手が集まる存在となるとともに、生産性の向上を図り、我が国の経済成長や国民の安全・安心に不可欠なインフラや施設の整備を的確に行う努力を積み重ねることにより、これまで以上に社会から「信頼」される産業に進化していくことが求められる。

(「信頼」の確立に向けて)

建設業が社会からの「信頼」を得るためには、発注者のみならず、国民・消費者が納得・安心する「良い仕事」を丁寧に続けていくことが肝要である。「良い仕事」を丁寧に続けていくためには、建設業における根幹的な資産である「人材」に関する価値を再認識し、人材を育て、高い技術や技能を継承していくことが重要である。

そのためには、職場環境の改善、働き方改革、福利厚生の充実を含む処遇改善、業界構造の改善、業界イメージの刷新を急ぐとともに、技術を磨いて難題に挑戦することができ、自身のキャリアプランを描くことができ、社会からリスペクトされる建設業を実現していく必要がある。

また、資機材価格等が上昇・高止まりする中、都市部の大型プロジェクト等において、価格転嫁や工期設定、契約変更等を巡り、受発注者間で緊張関係が生じる場面が増えてきている。特に民間建築工事においては、建設単価の上昇や専門工事業者の不足等を理由に工事が中止されるケースも生じている。

このような建設業を取り巻く社会状況に対し、このまま適切な対策が講じられない場合には、工事の円滑な施工に影響が生じるばかりでなく、我が国の成長を支える各産業の国際競争力の強化や地域防災力の向上が困難となり、我が国の経済社会の基盤づくりを担う建設業界に対する「信頼」が揺らぎかねない。

発注者・受注者の関係等については、対等な立場でのコミュニケーションや対話に努めるとともに、発注者としては、受注者からの価格転嫁や工期設定に関する協議等に対して誠実に対応すること、受注者としても、生産性向上の取組を一層強化することにより、発注者・受注者間の信頼関係を構築し、WIN-WINの関係性の構築に向けて努力していく必要がある。

(小括)

これからの時代の建設業を考えるに当たっては、人を雇用することをリスクと捉えるのではなく、企業として生き残るために不可欠な戦略の一つとして認識する必要がある。他産業との人材獲得競争が激しくなる中、労働条件の整備ができない事業者は市場からの退場が求められるなど、労働市場から選ばれることが事業者としての生き残りを左右する時代を迎えている。

この点も踏まえつつ、建設業界で働く人材はもとより、発注者をはじめとするサプライチェーンにおける取引の相手方、学生等とその保護者や、教育機関等の関係者、ひいては地域社会を含め、幅広く国民・社会に「信頼」される産業であることが重要である。

②「生産システムの高度化・効率化」

「建設業」のありようは社会や時代の変遷の中で変わり得るものであり、建設業をより良いものにするため不断のアップデートが必要である。特に、今後生産年齢人口の減少が確実である現在においては、これまでより少ない人員で、これまで以上の成果を上げることが求められる。また、AIやデジタル技術が、全産業共通の社会的インフラとなる中、それらを駆使し、生産性を上げる不断の努力は、建設市場での競争、さらには他産業との人材獲得競争の際に必須となるものであり、生き残りをかけ強力に取組を進める必要がある。

今後は、業界全体で、他の産業以上に、ICTの活用等による施工の高度化・効率化を徹底的に行っていくとともに、個社の企業経営のレベルでも、DX投資、人材確保・育成に向けた投資、多様な働き方の実現など、高度化・効率化のための取組を積極的に進める必要がある。

さらに、業界や各現場における慣行や商慣行の観点でも時代に合わせた見直しを行わなければならない。ICTによる施工の高度化・効率化が進展していく中

にあっても、建設工事の現場は、チームの下で人の手によって創り上げられる側面があるため、「良い仕事」をするには、チーム内外における人と人との関わり合いが欠かせない。「良い仕事」を支える人材が魅力を感じる産業であり続けられるよう、建設業を支える人材に対する敬意や配慮をこれからも大切にしつつ、チーム単位・現場単位での最適化という視点を持って、良好な現場を創っていく必要がある。

また、施工の自動化や、DX人材育成のための投資等を着実に進めるためには、一定の企業規模を確保することにより、投資余力の向上や固定費率の改善、重層的な契約構造の改善を進めることが有効である。建設業の経営者においては、事業の利益を人材の採用・育成、DX推進等に投資し、更なる成長サイクルを実現するため、真に「経営力」を有することがこれまで以上に重要となる。

その際、一定の水準で投資を行うためには、個々の事業者の取組には限界があることから、業界全体で、法令遵守のみならず、人材育成やDX推進等の経営力強化に取り組むような仕組みを設けることも重要である。

(小括)

建設生産システムについては、時代や社会の状況に対応し常に高度化・効率化に取り組むことが必要である。

その際、建設工事の施工に関する取組（施工自動化等）だけでなく、個社の企業経営（人材確保・育成、DX投資、多様な働き方の実現等）や、業界の構造・慣習についても不断の見直しに取り組み、生産システム全体の高度化・効率化を進めることが重要である。

(2) 目指すべき産業の姿

(1) を踏まえ、本勉強会として、建設業が目指すべき姿として、以下の3つを提示する。

① 「人を大事にする」産業

建設業で働く人について、その能力の評価に応じた高い処遇やライフステージに応じた柔軟な働き方を実現し、女性や若者を含むあらゆる人材が最大限活躍でき、働きがいのある職業として労働市場から信頼され、評価され、選ばれる産業を目指す必要がある。

② 真に「経営力」のある産業

人材投資やDX投資等を企業規模に応じて適切に実施し、高い生産性を実現するとともに、高い労働分配率を実現できる適切な経営戦略を構築し、企業として「良い仕事」を続け、取引先や地域社会を含むステークホルダーから信頼される産業を目指す必要がある。

③ 「未来に続く」産業

業界全体の透明性や生産性を向上させ、建設業のイメージアップとアップデートを図ることにより、女性や若者を含むあらゆる人材が将来を託せる、成長産業として発展を続ける産業を目指す必要がある。

(3) 必要な政策の方向性

(2) に示した目指すべき産業の姿を実現するためには、例えば以下のような論点に対応する具体的な政策について検討を進める必要がある。その際、建築工事(＝民間工事が多く、競争原理が強く働く)と土木工事(＝公共工事が多く、営利性のみならず「地域の守り手」としての公共性を多分に有する)では、事業者における経営戦略や果たすべき役割が異なることなど、業種・職種、都市部・地方部、技術者・技能者の違い等に留意し、裾野の広い建設業の実態について、高い解像度できめ細かく把握・分析しながら政策立案していくことが不可欠である。

また、検討に当たっては、政策として何を行うことができるかを適切に見極めるとともに、第三次担い手3法の実効性を高め、新たなルールや商慣行の定着をより一層図る観点から、政策相互間のシナジーについても留意する必要がある。

① 「人を大事にする」産業 関連

a) 更なる処遇改善

建設業における賃金は依然として全産業平均以下の状況が続いていることを考えると、他産業との人材獲得競争に打ち勝ち、担い手確保を図っていくためには、建設業界における賃上げの取組は引き続き必要不可欠である。そして、労務費の行き渡りを徹底させるためには、ダンピングが起こらない、起こさない業界を実現することが重要である。

企業は、労働分配率に着目し、稼いだ利潤を自ら雇用する従業員や下請等に対し、適切に還元するという意識をこれまで以上に持たなければならない。また、労働市場における評価が重要となる時代において、今後は、働き方改革や社会保険、退職金制度等に対応できていない会社が淘汰され、適正な労働条件・労働環境を提示し、人を育てる会社に人材が集まるようになると考えられる。加えて、適正な労働条件・労働環境を整備することは、現場で支える熟練の技能者・技術者にとっても働きやすく、やりがいを感じられる職場環境の整備につながることで期待される。

こうしたことから、現場実態等を踏まえた公共工事設計労務単価や歩掛の適切な設定、第三次担い手3法に基づく労務費の確保・行き渡りの徹底を行うほか、月給制への転換に向けた支援や課題解決の取組の推進、民間・市町村発注工事における週休2日制度の普及に加え、建設業退職金共済制度の改善(退職金引上げのための複数掛金制度の導入や、その環境整備としても必要な電子ポイントの活用促進等)など技能者の処遇改善や将来設計に不可欠な退職金制度の充実のため

の取組を強化していくことが必要である。特に月給制については、日給制が処遇改善、採用や猛暑日対策のための柔軟な働き方の阻害の一因となっている可能性があることから、現場に入るインセンティブを損なわないよう留意しつつも、これを業界の新たな「当たり前」とする覚悟で取組を進めるべきである。

また、建設キャリアアップシステム（CCUS）については、技能や経験を業界横断的に蓄積する仕組みであるが、第三次担い手3法により、行き渡った労務費を賃金として適正に労働者に支払うことや、新たに導入される育成就労制度において、CCUSへの登録が必須とされるなど、人を大事にする産業の制度インフラとしての役割がますます重要になってきており、今後、CCUSの活用をより一層徹底し、更なる処遇確保や業務効率化の浸透・定着につなげていくべきである。

あわせて、人材を育てる意欲と能力のある企業による労働者の雇用を後押しする観点から、発注の平準化など雇用に伴い生じる経営上の懸念を軽減する取組を進める必要がある。

【政策検討のポイント】

- 第三次担い手3法に基づく労務費の確保・行き渡りの徹底
- 月給制への転換（事例の紹介など導入に向けたサポート、インセンティブの検討、発注の平準化など雇用に伴い生じる経営上の懸念を軽減する取組等）
- 建設業退職金共済制度の改善、普及の徹底（複数掛金制度導入、電子ポイント活用促進等）など退職金制度の充実
- CCUSの活用の徹底

b) あらゆる人材が活躍できる制度や環境の整備

労働者の健康を守る仕組と柔軟な働き方を両立させる観点から、例えば、始業時間の柔軟化や短時間勤務を許容するなど、これまでの現場慣行を見直すことにより多様な働き方を可能とすることや、猛暑などの天候に対応するために、変形労働時間制度やフレックスタイム制度の有効な活用方法を検討し、徹底的に活用するとともに、これらの制度について中小・零細事業者が導入を行う際のサポート体制を整備すること等により、建設業の特性に応じた柔軟な働き方を実現・推進する必要がある。特に、近年における夏の過酷な暑さを踏まえ、国土交通省においてとりまとめた「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」（令和7年12月公表）も参照し、公共工事・民間工事問わず建設業全体で、猛暑対策に取り組む必要がある。また、多様で柔軟な働き方を実現し担い手確保を図るため、就業意欲のある高齢の熟練労働者の能力を活かすという視点や、フリーランスのような働き方を望む者がいることについても考慮すべきである。

さらに、労働者のより柔軟な働き方や労働力の融通についても、限られた人材に最大限に活躍してもらおうという観点や月給制への転換を進めるといった観点も含め、関係者間での具体的な検討を加速するべきである。

また、技術者制度については、適正な施工を確保する上で必要不可欠である一方、流動化している現在の労働市場、あるいは今後の人口減少社会において、かえって技術者の人材確保の支障や非効率な人材配置の要因になっているのではないかと指摘もある。今後も企業・技術者が「良い仕事」をし、国民・消費者の期待と信頼に応える建設業であり続けるためには、こうした指摘も踏まえ、「現場・技術を担う人材は貴重な資産」「人材を惹きつけ、選ばれる建設業」という視点で制度を見直し、再構築していく必要がある。

【政策検討のポイント】

- より柔軟な働き方や労働力の融通について、関係者間での検討の加速
- 技術者制度について、「現場・技術を担う人材は貴重な資源」「人材を惹きつけ、選ばれる建設業」という視点での見直し

c) DX・AI時代に即した人材育成の強化

今日の建設業においては、一定のトレーニングや教育システムがなければ現場で活躍することが難しくなっており、採用の円滑化の観点からも、人材育成、教育訓練の充実が不可欠であるが、建設業界は零細事業者が多数を占めており、中小・零細事業者では取組に限界がある。このため、各企業において人材育成のための投資や取組を強化することと併せて、業界団体による専門教育の推進や、入職後の研修体制について、複数の事業者が連携した取組を推進するとともに、業界全体でサポートする仕組を構築していくことが重要である。その際、「地域の守り手」として産業・雇用を支える中核的な企業を中心に、多様な主体の協力を得られる形での仕組とすることが望ましい。

また、我が国においても、今後、AI等の普及による合理化や業務プロセスの見直しが進むことに伴い、ホワイトカラー人材に余剰が生じる可能性があり、職業としてのエッセンシャルワーカーの再評価が進むことも考えられる。建設業界においても、このような将来も見据え、AIやデジタル技術が普及する時代の労働市場において選ばれる産業となるよう、活用可能な補助制度の普及啓発を行うほか、リスキングの体制整備など、必要な取組を早急に進めるべきである。

【政策検討のポイント】

- 業界全体で人材育成をサポートする体制の構築
- AIやデジタル技術が普及する時代の労働市場において選ばれるためのリスキングの体制整備等

d) 「チーム力」の最大化

建設業は、チーム内外における人と人との関わり合いを基軸とするものであることから、建設工事の品質を担保するためには、「良い仕事」をする人材が発揮する「チーム力」の最大化を図ることが重要である。このため、現場において、元請や技術者が指導力を発揮しやすい仕組や、専門工事業がその能力を最大限に発

揮できる仕組みを考えていくことが重要である。

例えば、現在の技術者制度は、直接的・恒常的な雇用関係を土台に、工事特性や元請・下請という立場にかかわらず一律に技術者の専任配置を求めるとともに、配置する技術者は原則として一人が望ましいものとするなど、企業単位で適正な施工を確保するという考え方に基づいているが、これを「チーム力の最大化」「現場単位での最適化」といった視点で見直しを行うことで、より納得感の高い考え方や仕組みに変えていくことなどが考えられる。

【政策検討のポイント】

- 技術者制度について、「チーム力の最大化」「現場単位での最適化」という視点での見直し

e) 外国人材の適正な受入れ、地域との共生

外国人材については、建設業における担い手確保の観点から重要な政策テーマであるが、多岐にわたる課題を含んでおり、様々な角度からの検討が必要となる。このため、詳細な検討は別の場に委ねるが、適正な受入れを徹底するとともに、国内人材と同様に、技能を磨きキャリアアップを促すための取組を行うほか、建設業が全国津々浦々の地域に根差した産業であることも踏まえ、外国人材と地域社会の共生に向けた取組を業界全体で積極的に推進すべきである。

【政策検討のポイント】

- 外国人材の適正な受入れの徹底
- 外国人材のキャリアアップを促す取組の推進
- 外国人材と地域社会との共生の取組の推進

②真に「経営力」のある産業 関連

a) 地域建設業の経営力等の強化

適切な経営が行われなければ、会社としての利益も上がらず、雇用も生まれにくい。このため、例えば、工業高校など早期の段階から、一定規模の組織を運営するための知識・スキルを教えることや、経営者に対し、ポータルサイト等の構築により、経営に関する様々な情報を分かりやすく、伝わりやすく発信する等の取組を通じ、特にトップ自らが現場作業を行うことも多い中小・零細事業者において、社内規則や人事評価制度等の整備、法令遵守の徹底、経営状況の適切な把握・分析など持続的な成長を可能とする経営体制の構築を促し、経営力の強化につなげていく必要がある。

また、ダンピングや、それによる労務費や賃金の切り下げという悪循環を断ち切るため、第三次担い手3法で措置された「労務費に関する基準」の制度趣旨を徹底し、ダンピングが起こらない、起こさない業界を目指すとともに、労務費・賃金の支払いを適切に行う企業が正当に評価される業界を目指す必要がある。

これまで、経営の問題は個々の建設企業の経営判断に委ねられるべきものとして取り扱ってきた側面があるが、今後は、行政はもちろん、業界団体においても、個々の企業の経営力強化に向けて一歩踏み込んだサポートや取組を行うことも必要である。

さらに、事業者としての競争力及び経営力の強化を図る上では、PPP・PFIや企画提案型工事の実施等を通じて付加価値の高い成果物を生み出す技術力を培うことが重要である。

これらに加え、地域建設業の持続的発展のためには、安定的・継続的な予算の確保が重要であるとともに、民間資金等の活用も含めた柔軟な資金調達が望まれる。

【政策検討のポイント】

- 工業高校等の早期段階における組織運営スキルの習得
- 経営に関する様々な情報について、経営者に対する分かりやすい情報発信
- 各社の経営力向上のための業界団体によるサポートの強化
- 「労務費に関する基準」制度の徹底も含めたダンピング対策の継続・強化
- 地域建設業の持続的発展の前提となる公共事業予算の安定的な確保や、民間資金等も含めた柔軟な資金調達

b) 規模のメリット（企業統合、ホールディングス化等）

建設業においては、経営者の引退や高齢化、資機材・人材のコスト増等の影響により、中小・零細事業者を中心に倒産、廃業する企業が増加している。このような傾向が続けば、技術・技能を有する人材の建設業からの流出につながり、地域の災害対応力等が損なわれるおそれがある。

こうした中、企業統合やホールディングス化は、大手企業のみならず、地域の中核企業においても、生産性向上や教育訓練等のための投資余力を一定程度確保するための規模のメリットの確保や、専門的スキルを有する人材の確保、事業の補完による経営上の弱点の克服といった観点で、一定の合理性がある。このため、中長期的には緩やかな統合等による規模のメリットの確保を見据えながら、各当事者が個々の経営判断として企業統合やホールディング化を行おうとする場合に、建設工事の関連制度やルールで支障となるものがあれば見直しを進めるなど、必要な環境整備を図るべきである。

また、地域において、倒産、廃業等による技術力の流出・喪失や、災害対応力等が損なわれる事態を避けるとともに、「地域の守り手」となる地場建設産業を持続させるため、事業協同組合の活用等の取組を進めるほか、関係機関と連携し、後継者不在などにより事業承継に悩む中小・零細事業者に対して、相談窓口を設置することや、事業拡大などを目的として事業譲受を検討している事業者とのマッチングを図ることなどにより事業承継等をサポートする取組を講じるべきである。

【政策検討のポイント】

- 企業統合が行われる際に支障となり得る制度やルールについての見直し
- 事業承継に対するサポート（関係機関と連携したマッチング支援等）

c) AI・デジタル技術の進展と技術・技能の向上の両立

近年、AI・デジタル技術の進展は著しく、業界全体で「機先を制する」覚悟を持って、DX推進やAI等の導入による生産性向上や働き方の改善・合理化、スタートアップとの連携等に取り組む必要がある。

AI・デジタル技術の導入が進めば、今ある技術や仕事が不要となるのではとの懸念の声もあるが、「人」が有する技術・技能が不可欠であることに変わりはなく、人や技術自体が不要となることにはならない。

むしろ、AI・デジタル技術を積極的に取り入れ、技能者・技術者がデジタルツールを使いこなすことにより、「AI・デジタル技術の進展」と「技術・技能の向上」を両立させ、賃上げ、利益の拡大や、産業として持続可能性の向上を図ることに力を入れるべきである。

また、建設業が「真に『経営力』のある産業」となるためには、人力での作業を代替可能な施工用ロボットやフィジカルAIの開発などの技術開発や投資を積極的に進め、生産性を向上させていくことが必要である。その際、建設業が最先端の技術を有する成長産業として発展していくためには、各企業における投資の促進はもちろんのこと、個別最適の追求が全体最適を損なわないよう、建設業界全体で、急速に進展するAI・デジタル技術の動向を把握し、「競争」と「協調」による取組を進めることが重要である。

さらに、生産年齢人口の減少に対応した効率的な業務プロセスの構築を可能とするため、書類事務の簡素化・効率化（例：技術者が担当している書類業務をバックオフィス業務としてタスクシフトする取組）や、C I - N E Tの活用等による電子契約の推進、DX等による建設現場の生産性向上を一層推進すべきである。特に、安全書類については、元請ごとに使用する様式が異なり、各書式に対応しなければならない下請にとって非効率が生じているところ、DX推進に不可欠な取組として、業界主導で書式統一やシステム連携のための努力が強く望まれる。

また、公共工事においては、発注側と受注側が意見交換する場を設け、書類の削減等を密に議論し、一定の成果も出ているが、今後は民間工事についても、(3) ③ (f)に記載する受発注者間でのコミュニケーションを図るための場などを活用して、効率化に向けた議論を進めるべきである。

【政策検討のポイント】

- 個社及び建設業界全体での生産性向上のための技術開発や投資の促進
- 民間工事も含めた書類事務の簡素化・効率化の検討

d) 海外への事業展開による経営力の強化

国内における建設需要の変動をカバーし、事業の多角化による経営力の強化を図るとともに、海外案件の受注による技術力の維持・強化を図るため、大手企業や意欲のある中小事業者等においては、海外への事業展開も有効である。その際、各国の市場の動向把握や、他の競合企業との差別化、現地のニーズに適應するための具体的な戦略の構築などが重要になると考えられる。

国においても、特に中小企業等による事業展開においては、各国の契約慣行や制度に関する情報提供、相手国政府・企業等との関係構築や日本企業が活動しやすい制度改善の働きかけなどについて、積極的に取り組むべきである。

【政策検討のポイント】

- 海外事業展開による経営の多角化と技術力維持・強化の促進
- 中小事業者の取組に対する国の積極的な支援

③「未来に続く」産業 関連

a) 重層下請構造の改善

行き過ぎた重層下請構造は、生産性向上や労務費・賃金の行き渡りの観点から、建設業の成長の阻害要因となっている。各企業が失注リスク等を懸念して企業規模を小さく保とうとする個別最適の経営行動の結果、下請への外注が積み重なる構造について、建設業の特性として受け入れるのではなく、その改善・解消に向けて、具体的・直接的に対応していくことが必要である。このため、「ルール・規制」、「インセンティブ」、「働き方の多様化」等の観点から、産業政策として取り得る選択肢を検討すべきである。

また、専門工事業者の確保に苦慮することが増えている現在の業界状況において、元請・下請間や下請・下請間における「下請いじめ」は、円滑な工事施工のみならず、建設業全体の成長という観点からも根絶を目指し、元下関係の透明性・公平性のより一層の向上に取り組むべきである。その際、元下間の役割分担の最適化について、例えば、技術者制度の見直し・再構築を検討することも考えられる。

【政策検討のポイント】

- 重層下請構造の改善・解消に向け「ルール・規制」「インセンティブ」「働き方の多様化」等の観点から、産業政策として取りうる選択肢の検討

b) 業界慣行の見直し

建設業を選んだあらゆる人材が最大限活躍できる職場環境の実現という目で見れば、建設業の業界慣行は依然として改善の余地は大きい。

例えば、子育て世帯が子どもを保育施設に預けることと朝礼の必要性をどう調和させるのかなど、業界の慣行に対して不断の問いかけを行い、生産性の向上に

も資する形で、柔軟に見直しを行っていくべきである。

また、建設業においては、契約は対等であるという価値観の醸成が未だ不十分であり、注文者・受注者間の対等性を向上させる業界慣行の形成やそのための仕組づくりが不可欠である。

このような慣行の見直しは、柔軟な人員配置を可能とすることなどにもつながり、利益体質の会社へと転換を図る上でも重要であると考えられる。

【政策検討のポイント】

- 業界のあらゆる慣行の能動的な見直し

c) 女性や若者に評価される建設業の実現

D Xの進展やA Iの普及により、身体的負荷や危険性の高い作業が減少し、職場環境の改善が進むことにより、建設業においても、性別等にかかわらず誰もが活躍できる環境が整いつつある。

D Xの進展により働き方が昔とは大きく変わりつつある建設業の実態や、「作ったものが未来まで残る」などの建設業の魅力や働きがい積極的にPRして、「3 K」というかつての業界イメージを払拭し、一気に流れを変えていく必要がある。今後は、学校教育やメディアとの連携を進め、女性や若者に対する情報発信を積極的に行う必要がある。

加えて、技術検定の受検資格が見直され、意欲を持ち努力をすれば、学歴や専門にかかわらず誰にでも技術者への道が大きく開かれたように、幅広く多様な人材に対して建設業への関心を喚起し、入職しやすい環境を整備していくことが重要である。

また、土木・建築等に関する専門的スキルを有する人材を育成する機関である工業高校や高等専門学校等に対する学生の関心をできるだけ早い段階から高め、入学促進につながる取組に力を入れていくことが重要である。

【政策検討のポイント】

- D X進展やA Iの普及により働きやすくなった建設業の魅力や働きがいについて、女性や若者に対する発信の強化

d) 選択肢の1つとしてのコストプラスフィー契約のあり方等

請負契約は建設工事の完成を受注者の責任において約する契約形態であり、物価変動局面における契約変更については受発注者間で協議を行い、改めて合意を行う必要がある。一方で、資機材価格等が上昇局面に入らる中で、都市部の大型プロジェクト等において、価格転嫁や工期設定、契約変更を巡り、受発注者間で緊張関係が生じる場面が増えてきている。

この点、諸外国では、建設業における受発注者間の契約形態として、コストプラスフィー契約が採用されているケースも多い。コストプラスフィー契約は、請負契約が一般的である日本の建設業の商慣行においては、実務上採用されている

例は限定的であるが、我が国においても、資機材価格等の上昇局面や、工事の前提条件が定まらない中で迅速な工事施工が求められる大規模災害等のケースにおいて、コスト等の透明性を担保しつつ、円滑に工事を進めるための現実的な契約手法の一つとして検討に値するものと考えられる。

このため、コストプラスフィー契約の導入に当たっての契約上の課題や、災害時等における活用可能性等に関し、中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ（令和5年9月）の内容も踏まえつつ、具体の検討を行うべきである。

また、コストプラスフィー契約に限らず、入札・契約制度については、円滑な工事の施工等の実現を支えるために不可欠な社会的技術として、公共工事・民間工事を問わず、社会経済情勢に即した適切な制度の構築を目指し、不断の検討を行うことが求められる。

【政策検討のポイント】

- 災害等・物価上昇時等におけるコストプラスフィー契約の導入に関する検討等

e) 公共発注のあり方

公共工事、特に土木工事は、買い手寡占の市場であり、発注者の対応が直接的に市場に対して大きな影響を及ぼすため、適正な発注のあり方については、様々な関係者の意見を踏まえた丁寧な議論が必要である。

一部の地方公共団体においては、不適切な予定価格や工期の設定、契約変更の一方的な拒否など、受発注者間の対等性という観点からの課題が指摘されている。厳しい財政事情や発注担当職員の不足等の課題を抱える中、地方公共団体等における発注が適切な形で実施されるためには、発注事務やインフラメンテナンスの共同化、広域化等を含む施策の充実が必要である。

また、令和6年1月に発生した能登半島地震では、復旧需要の増大に伴う深刻な供給不足や、不調・不落の発生など、甚大な災害発生時における入札・契約制度の課題が改めて浮き彫りになったところである。

こうした課題を踏まえ、地域のインフラについて、適正規模での公共投資の目標を設定し、適正な予定価格の設定、週休2日工事や猛暑日考慮など適正工期による発注、適切な契約変更等を徹底するとともに、建設業者の経営の持続性を考慮した変更協議の実施等、発注者・受注者間のパートナーシップの向上が求められている。また、「発注者」「受注者」が一体となって「適正な施工の確保」の最適化を目指すための取組を進めることも必要である。また、本とりまとめで示す建設業のあるべき姿を実現するため、公共発注者による受注者に対する評価のあり方についても見直しを行うべきである。

一方、建設業者については、近年、経営者の引退、高齢化、資機材・人材のコスト増等の影響により、中小・零細事業者を中心に倒産、廃業する企業が増加し

ており、地域における災害対応力の維持が危ぶまれる状況が生じている。このような課題に対応した公共発注のあり方を考える上では、落札価格のみに着目するのではなく、地域防災力の維持確保等の観点から適切な発注を行う視点が不可欠である。このため、小口工事の一括発注による長期・安定的な事業量の確保、地域事業者が主体的に参画する小規模PPP・PFI事業の推進等により、地域で活躍する意欲的な企業が安定的に事業を確保し、地域の防災力を支える中核的な企業として成長していくことを促していくことが重要である。

【政策検討のポイント】

- 実勢価格を踏まえた適正な予定価格・工期の設定と、受発注者間の対等なパートナーシップの構築
- 地方公共団体における発注体制の強化（発注事務の共同化・広域化、地域事業者が参画する小規模PFI事業等の推進等）

f) 発注者・受注者間における信頼関係の構築

資機材価格の高騰が都市部の大型プロジェクト等の事業可能性に影響を与えつつある中で、当事者間のミスコミュニケーションが拡大すれば、我が国の成長を支える各産業の国際競争力の強化や地域防災力の向上が困難となり、我が国の経済社会の基盤づくりを担う建設業界に対する「信頼」が揺らぎかねない。

この点、公共工事においては、入札・契約制度に加え、価格高騰への対応や生産性向上等に関する取組に関し、受発注者間でのコミュニケーションを図るための枠組みが設けられているが、民間工事においてはこうした取組は一般的ではない。

このため、まずは大規模プロジェクトに取り組む民間発注者と建設業者との間で、担い手の確保、生産性向上等の共通の課題について、受発注者間の懸念や課題を率直かつ円滑なコミュニケーションを図るための場を設けることが重要である。その際、公共性の高いプロジェクトの実現可能性を高める観点から、行政においても積極的な参画が求められる。

【政策検討のポイント】

- 民間工事に関し、発注者・受注者の間で相互の懸念や課題についてコミュニケーションを図るための場の構築

④企業評価のあり方

建設業に対する公的な評価については、現在、経営事項審査や、5年ごとの建設業許可の更新（取得）のタイミングでの評価等が存在している。例えば、経営事項審査においては、受注工事の確実な完成を担保する観点から経営規模や経営状況、技術力を評価するとともに、担い手の確保や地域の守り手としての取組については「その他の…客観的事項」（建設業法第27条の23第2項第2号）として評価を行っている。また、建設業許可においては、不良不適格業者の参入を排除する観点から、経営能力、財産的基礎、技術力、欠格要件等を評価している。さらに、専門工事企業の施工能力等を評価する仕組として、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度や、適正な労務費の支払等に関する自主宣言制度が整備されている。

「人を大事にする」産業、真に「経営力」のある産業、「未来に続く」産業という、建設業が目指すべき産業の姿を実現していくに当たって、企業評価は有効な政策ツールとなり得るものである。このため、企業としての財務的な健全性等に限らず、労働市場から選ばれ、また、取引先や地域社会から信頼される企業が適切に評価されるよう、現行制度を検証の上、建設業の目指すべき方向性を実現する観点から、実効的な評価のあり方について検討すべきである。

その際、例えば、企業としての成長性、処遇改善の取組（賃金の水準や制度等）、労務管理や従業員教育等の企業経営に関して必要とされる能力、DX推進等の生産性向上の取組、所属する技術者の能力・実績など、新たに評価すべき項目を検討すべきである。加えて、評価結果に対するニーズや関心を踏まえ、例えば、公共工事・民間工事を問わず評価結果の更なる活用、民間工事を受注する企業や専門工事企業も対象とした評価のあり方、評価を受けた企業の公表など、企業評価を活用する領域や対象とする企業の拡大等、評価制度自体の活用促進についても検討が必要である。

4. おわりに

建設業の目指すべき方向性については、2017年7月に、建設業団体、有識者等が一堂に会した建設産業政策会議において、「建設産業政策 2017+10」を公表しており、それからまもなく10年を迎えようとしている。社会経済情勢の変化に加え、受発注者関係、元下関係の再構築等が進展していることを踏まえ、女性や若者を含むあらゆる人材が将来に希望を見出せる建設業の実現に向け、建設業を優れた人材と企業、そして高い技術と技能が支える成長産業として後押ししていく観点から、目指すべき建設業のあり方と具体的な建設業政策について改めて検討を行うことが期待される。

また、具体的な取組を進めるに当たっては、国土交通省をはじめとする政府の取組のみならず、当事者である建設業界の主体的かつ積極的な参画が不可欠である。

このため、本勉強会としては、これまでの「建設産業政策 2017+10」に基づく施策の進捗を検証するための場を立ち上げ、本とりまとめの実現に向けた業界横断的な検討を含め、未来に続く建設業のあるべき姿や具体的な建設業政策について、建設業に関係する各関係者が一体となって検討を行うことを提言し、本とりまとめの結びとする。

委員名簿

1. 委員（○座長、五十音順、敬称略）

青木 由行	一般財団法人不動産適正取引推進機構理事長
○大森 文彦	弁護士・東洋大学名誉教授
木村 駿	株式会社日経 BP 日経アーキテクチュア編集長
櫻井 好美	社会保険労務士法人アスミル・株式会社アスミル代表
堀田 昌英	東京大学大学院工学系研究科教授
丸山 優子	株式会社山下 PMC 代表取締役社長
和田 雅彦	株式会社日本政策投資銀行都市開発部長

2. オブザーバー

一般社団法人	日本建設業連合会
一般社団法人	全国建設業協会
一般社団法人	全国中小建設業協会
一般社団法人	建設産業専門団体連合会

3. 事務局

国土交通省	不動産・建設経済局	建設業課
-------	-----------	------

各回において取り扱った内容

第1回（2025年6月26日）

- ・ 建設業をとりまく現状等
- ・ 多角的な視点から捉える建設業の課題

※株式会社帝国データバンク 藤井俊氏よりヒアリング

第2回（2025年9月2日）

- ・ 我が国の建設業の特性や課題
- ・ 多角的な視点から捉える建設業の現状
- ・ これからの建設業に求められる企業のあり方

第3回（2025年10月6日）

- ・ 我が国の建設業の特性や課題
- ・ これからの建設業に求められる企業のあり方

※株式会社荒木組 荒木雷太氏よりヒアリング

※TAKUMINO ホールディングス株式会社 小野晃良氏よりヒアリング

第4回（2025年11月5日）

- ・ 建設業における人的資源のあり方

※クラフトバンク株式会社 高木健次氏よりヒアリング

※株式会社フォトラクション 中島貴春氏よりヒアリング

第5回（2025年12月24日）

- ・ 建設業における人的資源のあり方

※東陽電気工事株式会社 石川格子氏よりヒアリング

第6回（2026年2月18日）

- ・ 建設業以外の産業からのヒアリング

※株式会社善光総合研究所 宮本隆史氏よりヒアリング

※株式会社中川 中川雅也氏よりヒアリング

- ・ 勉強会とりまとめ（案）について

第7回（2026年3月17日）

- ・ 勉強会とりまとめ（案）について