

第4回 今後の建設業政策のあり方に関する勉強会 議事要旨

日時:令和7年11月5日(水)15:30~17:30

場所:国土交通省 中央合同庁舎2号館低層棟1階 共用会議室1

- 楠田不動産・建設経済局長による開会挨拶。
- 事務局・高木委員・中島委員による資料説明後、委員による意見交換。主要意見は以下のとおり。]

【建設業者の規模・数について】

- 業者数について、建設業を始める際の入口を厳しくすることも必要ではないか。現状では放っておくと業者数が増えていくような仕組みになっているのではないか。
- 業者数が多いことは個別最適の世界では一定の必然性はある一方で、業界全体として見れば問題に繋がっている面もあるのではないか。例えば、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いる。数名の会社で人材育成やDX投資が十分に行えているのか、採用ができているのかということを切り口にすると、個別最適、全体最適の問題を整理できるのではないか。
- 企業規模による効率化については、会社が小さいから問題ということではなく、零細企業の比率が膨れ上がっていることが問題。数を減らすことを目的とするのではなく、産業全体として見て最適な構成とすべきであり、これにより生産効率は上がるはず。

【建設産業のあり方について】

- 新しい技術などの開発は研究所を保有しているゼネコンで進むと思うが、現場発の工法の改良などの点でイノベーションを起こすには強い下請を作ることが重要。
- 元請企業、専門工事企業のいずれにおいても合併は簡単なことではないと思うが、ホールディングスの場合、自社の技術に価値があれば、声もかかるし、他社との連携も可能であるなど、自社としての努力の余地がある形態である。また、自ずと教育やDX投資が共同で行われることも期待できる。ホールディングスを含めて会社の規模を大きくする中で、あわせて制度面でも人材の柔軟な活用を工夫することで人手不足を解消できる余地がないのかも論点になる。

【建設業従事者の確保・定着について】

- 女性や外国人、若者を業界に呼び込んでいくうえで、現場の朝礼の時間に間に合わない人材でも確保できれば良いのではないか、といったように課題を一つ一つ積み上げて変えていくことが必要。また、その際、現場の監督がしっかり理解できるように教育・宣伝していくことも必要。
- 米国はワーカーの時給が日本よりもはるかに高く、かつユニオンがしっかりしている。こうした環境を作っていくのは、国だけでなく業界がもっとしっかりやっていかなければならない。
- 月給制であることが学生やその親にとって重要になっているのではないか。また、働き方改革が進む局面においては日給で稼ぐことに限界があり、月給化を改めて目指すべきではないか。
- 様々な情報を入手できる今日において、人材を定着させるために、採用にあたりキャリアパスを示すことは絶対条件になっている。
- 退職金について、他の業種に比べて低いのではないか。定着の観点から問題。
- 教育などの様々な取り組みを実施するに当たっては、利益の出せる体質の会社になっていることが必要。そういう意味では経営者育成が重要。

【生産性向上について】

- 生産性を上げていくことが今の建設業の一番大きな課題であり、成し遂げなければならないゴール。
- DXによって省力化して生まれた時間を何に使うのかが重要。これについてはエンジニア、ワーカーなどでそれぞれ個別に丁寧に考えていくべき。
- すべての問題の根っこにあるのは多重下請構造であり、この解消によりコスト当たりの生産性は大きく向上するはず。

【慣習・制度の見直しについて】

- 重層下請構造も零細企業に過度に偏重した産業構造も結果として生じており、これを変えようとするならば、産業政策としてどのようなオプションがとれるか。例えば、技能者の直接雇用の促進についても、「ルール」、「インセンティブ」、「働き方の多様化」のそれぞれの観点からアプローチできるのではないか。
- 建設業の女性はサポート的な仕事に従事することが多く、男性は上に上がれても女性は上に上がれないといったモデルが多く、女性をうまく活躍させられていないことも課題。
- 限られた人材で現場を回すことになると、現場の始業時間の変更ができないという考え方自体も変えていく必要がある。
- コストプラスフィーの定着などにより、公正な海外との競争が行われる将来が建設業に開かれるべき。

以上