

「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめについて

国土交通省 不動産・建設経済局

令和8年7月

目次

0. 「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」について・・・p.2

1. はじめに・・・p.3

2. 建設業の特性と残された課題・・・p.7

(1) 産業構造・・・p.10

(2) 契約慣行・・・p.18

(3) 働き方・・・p.22

3. 建設業の目指すべき方向性・・・p.29

(1) 取組に当たっての基本的な視点

(2) 目指すべき産業の姿

(3) 必要な政策の方向性

4. おわりに・・・p.34

趣 旨

- 将来的な担い手減少、激甚化・頻発化する災害、AI・デジタル技術の進化、スタートアップの隆盛等、建設業は様々な課題や変化に直面している。
- 建設工事の本質を踏まえつつ、直面する課題や変化を乗り越え、さらに発展していくために、今日的な「技術」と「経営」に優れた建設企業とはどのような企業か、建設業を支える人的資源をいかに確保・配置・マネジメントしていくべきか等、我が国の建設業の新たな経営戦略について多様な視点を交え検討することが必要。
- このため、それぞれ異なる視点で建設業と関わる有識者からなる勉強会を設置し、社会経済・国民生活において重要な意義を有する建設業たりうるかという観点から、今後の建設業政策の方向性について検討を実施。

開催概要

- ・第1回(令和7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
- ・第2回(令和7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①
- ・第3回(令和7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②
- ・第4回(令和7年11月5日)
建設業における人的資源のあり方①
- ・第5回(令和7年12月24日)
建設業における人的資源のあり方②
- ・第6回(令和8年2月18日)
建設業以外の産業からのヒアリング、勉強会とりまとめ(案)について
- ・第7回(令和8年3月17日)
勉強会とりまとめ(案)について

委員等構成

青木 由行	(一財)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)日経BP日経アーキテクチャ編集長
櫻井 好美	社会保険労務士法人アスミル・(株)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)山下PMC代表取締役社長
和田 雅彦	(株)日本政策投資銀行都市開発部長

* このほか、各テーマに見識のある実務家を臨時委員として都度委嘱し、必要に応じてテーマに則したヒアリングを実施。

1. はじめに

(参考)建設業就業者の現状

技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

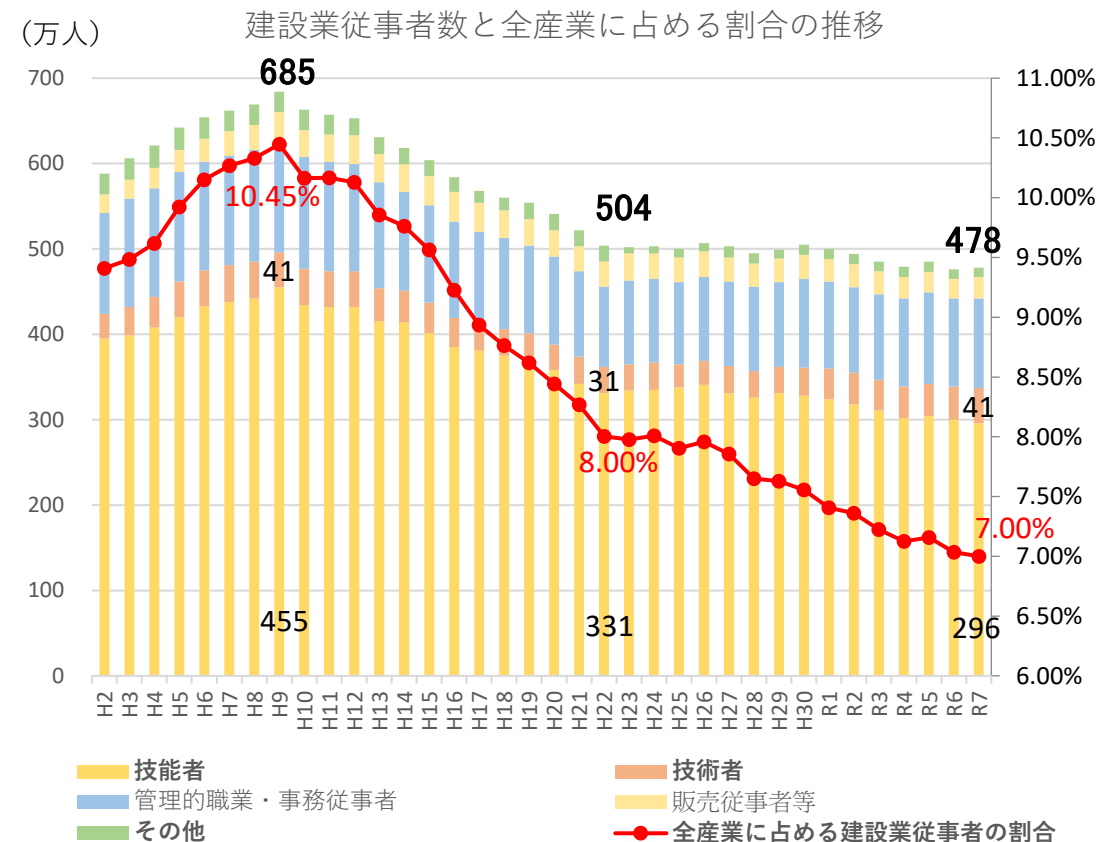
○建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 478万人(R7)

○技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 41万人(R7)

○技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 296万人(R7)

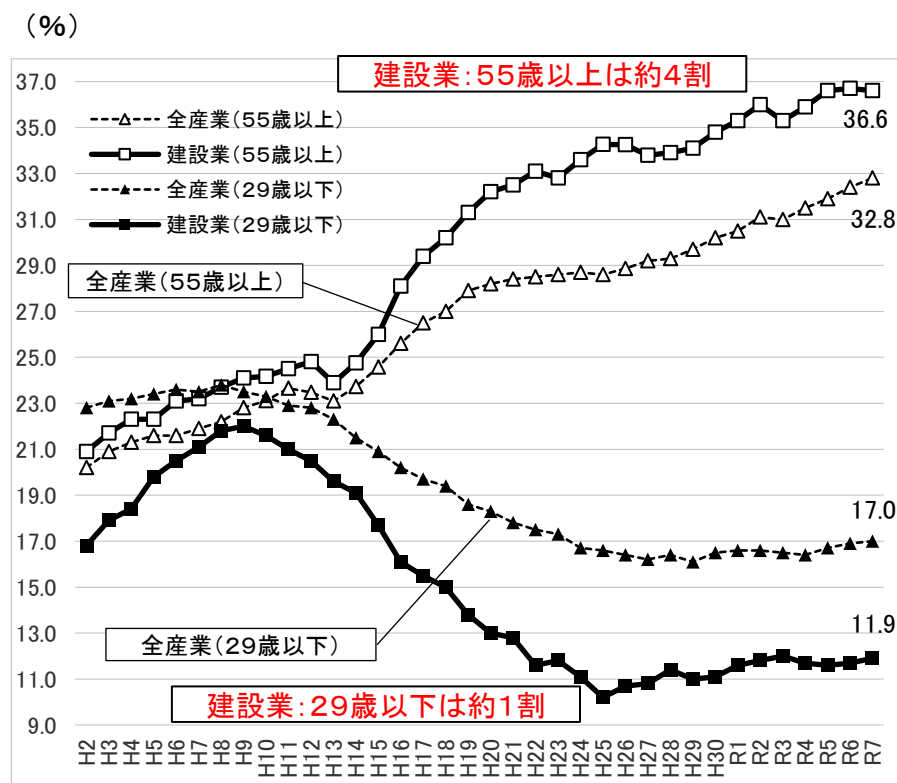
建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.9%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

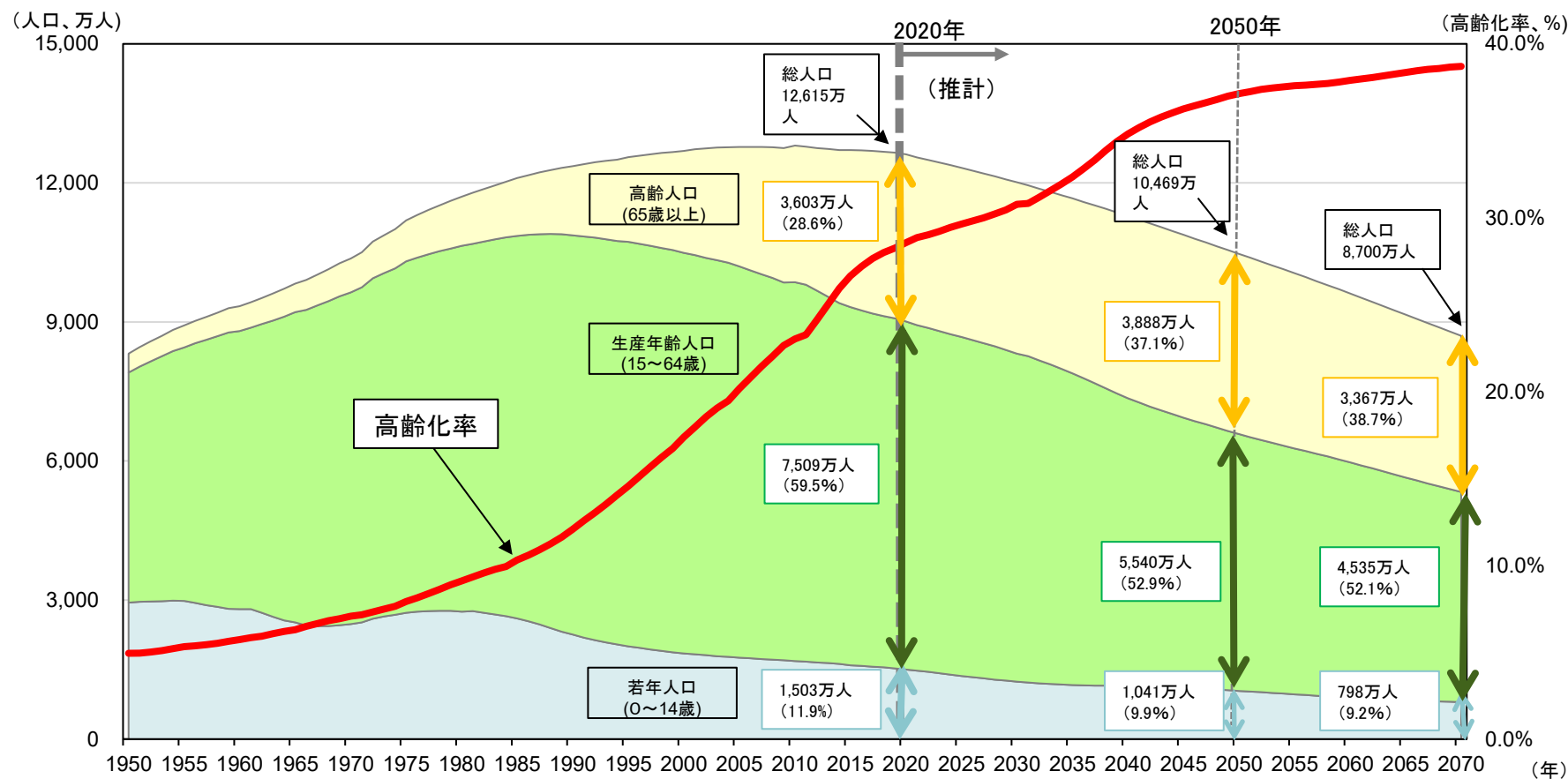
(※1 平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値 ※2 グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

(参考)総人口及び年齢階層別人口の推移及び将来推計

- 日本の人口減少を年齢階層別に見ると、2020年から2050年にかけて、高齢人口が285万人増加※するのに対し、生産年齢人口は1,969万人、若年人口は462万人減少する。結果、高齢化率は約28.6%から約37.1%へ上昇。
 - 2020年から2070年にかけては、高齢人口が236万人減少するのに対し、生産年齢人口は2,974万人、若年人口は705万人減少する。結果、高齢化率は約28.6%から約38.7%へ上昇。
- ※高齢人口のピークは2043年(3,953万人)。ただし、2043年以降も高齢化率は上昇を続ける。



(出典)総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」をもとに、国土交通省国土政策局作成

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

(参考) 第三次・担い手3法(令和6年改正)の全体像

インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、
担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的に、**担い手3法を改正**

		議員立法 公共工事品質確保法等の改正	政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正
担い手確保	処遇改善	●賃金支払いの実態の把握、必要な施策 ●能力に応じた処遇 ●多様な人材の雇用管理の改善	●標準労務費の確保と行き渡り ●建設業者による処遇確保
	価格転嫁 (労務費への しわ寄せ防止)	●スライド条項の適切な活用(変更契約)	●資材高騰分等の転嫁円滑化 - 契約書記載事項 - 受注者の申出、誠実協議
	働き方改革 ・環境整備	●休日確保の促進 ●学校との連携・広報 ●災害等の特別な事情を踏まえた予定価格 ●測量資格の柔軟化【測量法改正】	●工期ダンピング防止の強化 ●工期変更の円滑化
生産性向上		●ICT活用(データ活用・データ引継ぎ) ●新技術の予定価格への反映・活用 ●技術開発の推進	●ICT指針、現場管理の効率化 ●現場技術者の配置合理化
地域における 対応力強化	地域 建設業等 の維持	●適切な入札条件等による発注 ●災害対応力の強化(JV方式・労災保険加入)	(参考) ◇公共工事品質確保法等の改正 ・公共工事を対象に、よりよい取組を促進(トップアップ) ・誘導的手法(理念、責務規定) ◇建設業法・公共工事入札適正化法の改正 ・民間工事を含め最低ルールの底上げ(ボトムアップ) ・規制的手法など
	公共発注 体制強化	●発注担当職員の育成 ●広域的な維持管理 ●国からの助言・勧告【入契法改正】	

(参考)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(概要)

令和6年法律第49号
令和6年6月14日公布

背景・必要性

- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

(参考1) 建設業の賃金と労働時間

建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年 (+3.1%)
全産業 508万円/年 1,956時間/年

※賃金は「生産労働者」の値

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

- 建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。

処遇改善

労務費への
しわ寄せ防止

働き方改革
生産性向上

賃金の引上げ

資材高騰分の転嫁

労働時間の適正化
現場管理の効率化

担い手の確保

持続可能な建設業へ

概要

1. 労働者の処遇改善

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

- 「**労務費に関する基準**」の**勧告**

・中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成・勧告

- 適正な**労務費等**の確保と行き渡り

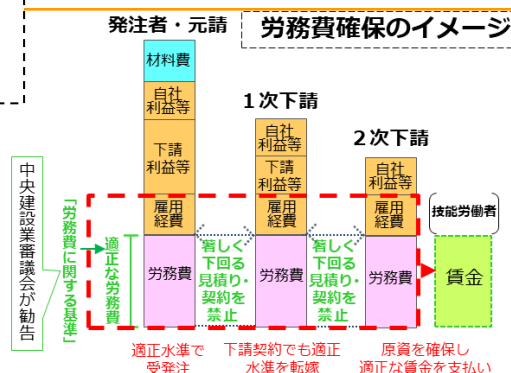
・著しく低い**労務費等**による**見積り**や**見積り依頼**を**禁止**

➡ 国土交通大臣等は、**違反発注者**に**勧告・公表**(違反建設業者には、現行規定により**指導監督**)

- 原価割れ契約**の**禁止**を**受注者**にも導入

黄色部分：令和7年12月12日施行
それ以外：令和6年施行済

令和6年施行により中建審に作成権限が付与
→令和7年12月2日に作成され、実施が勧告された



2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

- 契約前のルール

- ・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の**情報**は、受注者から注文者に**提供**するよう**義務化**
- ・資材が高騰した際の**請負代金等**の「**変更方法**」を**契約書記載事項**として明確化

- 契約後のルール

- ・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「**変更方法**」に従って**契約変更協議**を申し出たときは、注文者は、**誠実に協議に応じる努力義務**※

※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性向上

- 長時間労働の抑制

・**工期ダンピング対策**を**強化**(著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止)

- ICTを活用した生産性の向上

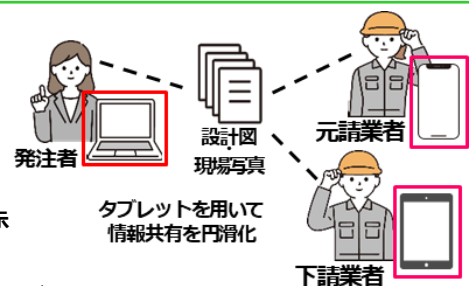
- ・現場技術者に係る**専任義務**を**合理化**(例. 遠隔通信の活用)
- ・国が**現場管理**の「**指針**」を**作成**(例. 元下間でデータ共有)

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に**効率的な現場管理**を**努力義務化** ※ 多くの下請業者を使う建設業者

・公共工事発注者への**施工体制台帳**の**提出義務**を**合理化**(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



2(1)産業構造

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

(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

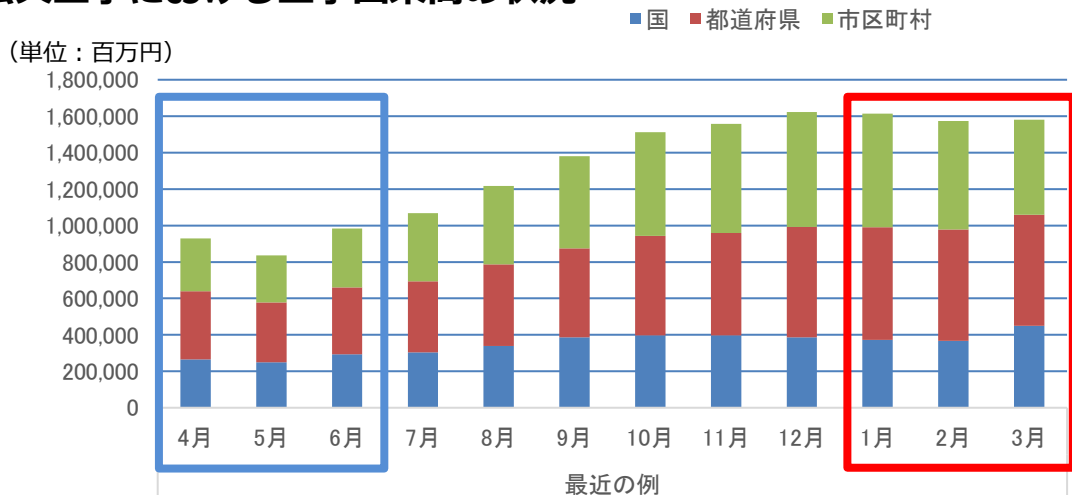
- ・請負契約におけるコスト等の不透明性
⇒関係者間での対等な立場でのコミュニケーションや労務費の行き渡りを阻害
- ・口頭契約の慣行が根強い
⇒施工時におけるトラブルの要因、適切な契約変更の支障

(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

- 公共工事では、年度内の時期によって工事の繁閑に大きな差が発生
- 工事の閑散期には、仕事が不足し、公共工事に従事する者(技能者)の収入が減る可能性が懸念される一方、繁忙期には、仕事量が集中することになり、技能者の長時間労働や休日の取得しにくさ等につながる懸念

公共工事における工事出来高の状況



出典: 国土交通省「建設総合統計」

閑散期 (青枠の期間、4月～6月)

(技能者) 仕事が少ないため、収入が不安定になる
(建設業者) 人材・機材が需要に対して過剰

繁忙期 (赤枠の期間、1月～3月)

(技能者) 仕事が多く、休暇を取得することが困難となり、長時間労働に陥りがち
(建設業者) 技術者が不足する懸念

⇒ 公共工事品質確保法では、発注者の責務として公共工事の施工時期の平準化が規定。また、入札契約適正化法では、公共工事の発注者が施工時期の平準化のための方策を講じることが努力義務とされている。

技能者や受注者（建設業者）に期待される効果

- 技能者の処遇の改善 (特に休日の確保等)
- 年間を通じた安定的な工事の実施による経営安定化
- 人材や機材の実働日数の向上や効率的な運用
- 稼働率の向上による機械保有等の促進

発注者に期待される効果

- 入札不調・不落の抑制など、安定的な施工の確保
- 中長期的な公共工事の担い手の確保
- 発注担当職員等の事務作業の負担軽減

施工時期の平準化を推進する必要

項目	現況	主な回答内容
自社における 繁忙の有無	繁忙差が生じていることも ある	・ <u>第1四半期である4月～5月の大型連休くらいまでは閑散期にあたる。</u> ・ <u>例年では4月～9月までが閑散期で、10月～3月までが繁忙期。</u> ・ 1年を通しての工事確保は大変厳しく4月～6月は仕事が全くないことがある。元請で工事が確保できない場合、同業者で仕事を抱えている会社にお願ひし、下請として工事を確保するが、利益率はかなり低い ・ 既存顧客とのコミュニケーション、定常的なメンテナンス業務や改修工事、<u>民間・公共の両面からの仕事確保により、年間を通した安定稼働を確保。</u> ・ <u>公共工事以外でも民間工事も請け負っており、極端に偏りはないものの、それでも5月～6月は比較的稼働しない期間となっている。</u> ・ 最近では、年度末だから繁忙、夏季だから閑散といったことはあまりない。
下請企業における 繁忙の有無	繁忙差が生じていることも ある	・ 4月～10月は受注状況の確認が下請企業からあるものの、<u>11月を過ぎると逆に当社から下請企業に相談を行っており、受注を断られることも多々ある。</u> ・ <u>仕事の受注状況によっては工種により下請企業の繁忙差が生じている。</u> ・ 受注状況、受注工事の内容によるため、時期による差はない。 ・ 人手不足が常態化していることもあり、現状では、暇を持て余している下請業者はいない ・ 当社の協力会社は、繁忙期というより職人不足にて常に忙しい様子。
下請企業において 特定の時期に仕事が 集中する業種の有無	特定の時期に仕事が 集中する業種がある	・ <u>11月～3月にかけて、主に電気工事への依頼が集中。</u> ・ 年度末の2月、3月に内装仕上げの業者が不足しやすい。 ・ 学校改修などの公共建設工事に関して、内装・電気・設備・塗装といった仕上げ関係の協力業者には、夏休み期間中の7月～8月にかけて依頼が多い ・ <u>公共工事で発注工事が偏った場合には、その職種の下請業者に仕事が集中することがある</u>（空調工事が立て続けに発注された場合は空調設備業者が、トイレ工事の場合は衛生設備業者が繁忙期となる） ・ 公共工事の工期末が年度末に集中する関係で、<u>舗装系は1～3月に集中する</u>
工事の大型化による 下請企業の閑散期発生 の有無	ある程度 発生している	・ 工事の大型化により、<u>施工時期の固定化、集中化が進んでいる。</u> ・ 一部下請企業において、工事の終盤での施工が多い職種のため、時期により仕事が少ない様子。 ・ 当社の協力会社からは<u>閑散期の発生について聞いていない。</u>
繁忙の地域差／ 公共・民間の差 の有無	公共・民間で 繁忙差が生じている	・ <u>公共工事においては時期により繁忙差があるが、民間工事においては時期による繁忙差はない。</u> ・ 公共工事は10月～4月が繁忙期だが、民間工事では特に繁忙期はない。 ・ <u>民間工事はその年によって繁忙にバラつきがあるが、公共工事においては4月～6月が閑散期の傾向がある。</u>

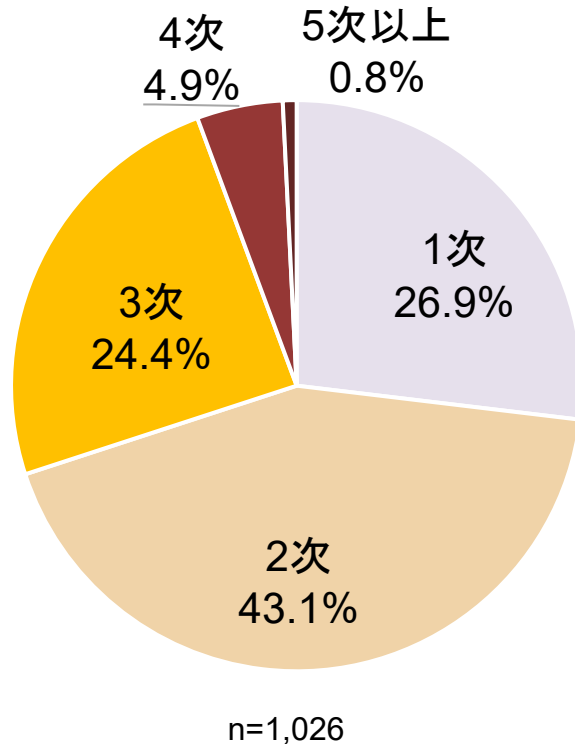
(参考)【重層下請構造の実態】現場の次数別内訳(土木/建築)

○ 土木工事と建築工事を比較すると、建築工事のほうが重層化の傾向が強い

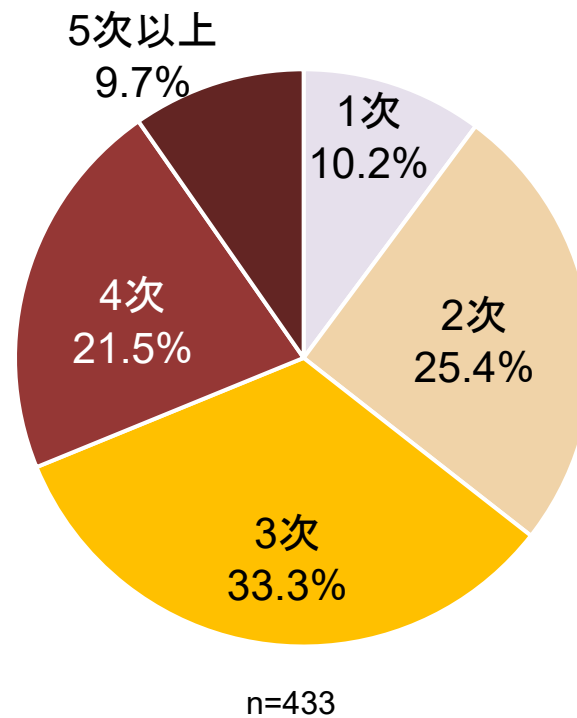
回答現場数 2,546件

【次数別内訳】

工事目的物：**土木**の現場次数
(回答者：元請のみ)



工事目的物：**建築**の現場次数
(回答者：元請のみ)



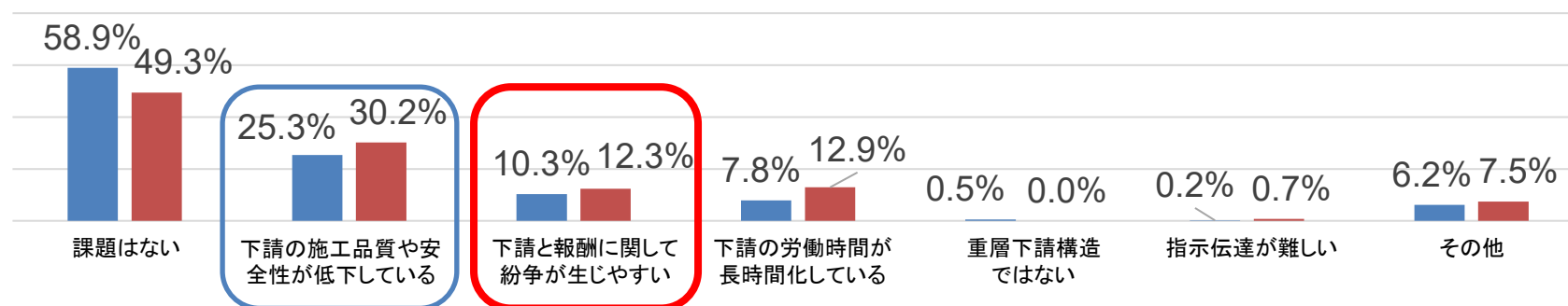
「重層下請構造の実態調査」(令和7年国土交通省)を基に作成
調査対象：全国の建設事業者(建設業許可の有無は問わない)、現場単位での回答
アンケート回答現場数：2,546件

(参考)【重層下請構造の実態】重層下請構造に起因した課題の有無(土木/建築)

○元請・中間下請(注文者目線)は「下請の施工品質や安全性の低下」という回答が多く、中間下請・最終下請(請負人目線)は「適切な報酬を得られない」「労働時間の長時間化」という回答が多く、注文側と請負側とで課題認識に差異が認められた(特に建築工事の現場では報酬に関する認識に差異がある)

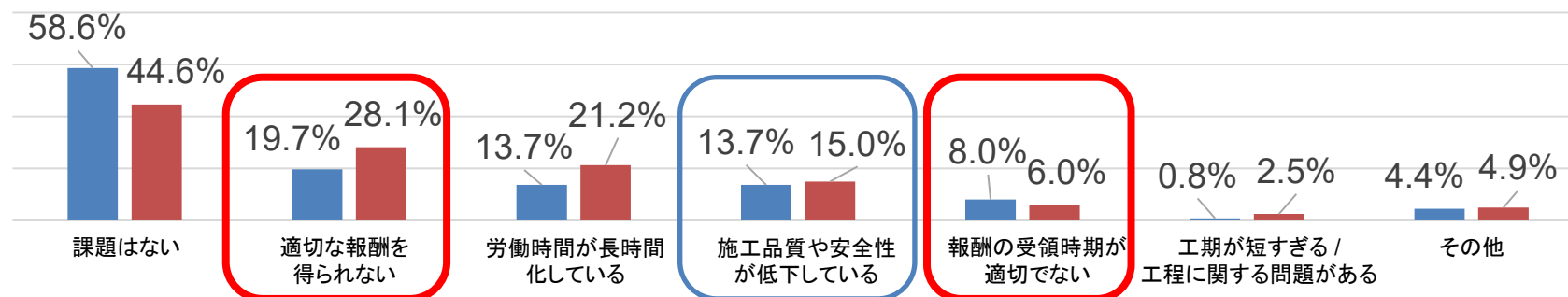
【注文者目線】(回答者:元請・中間下請) 土木 n=1,251、建築 n=845

■土木 ■建築



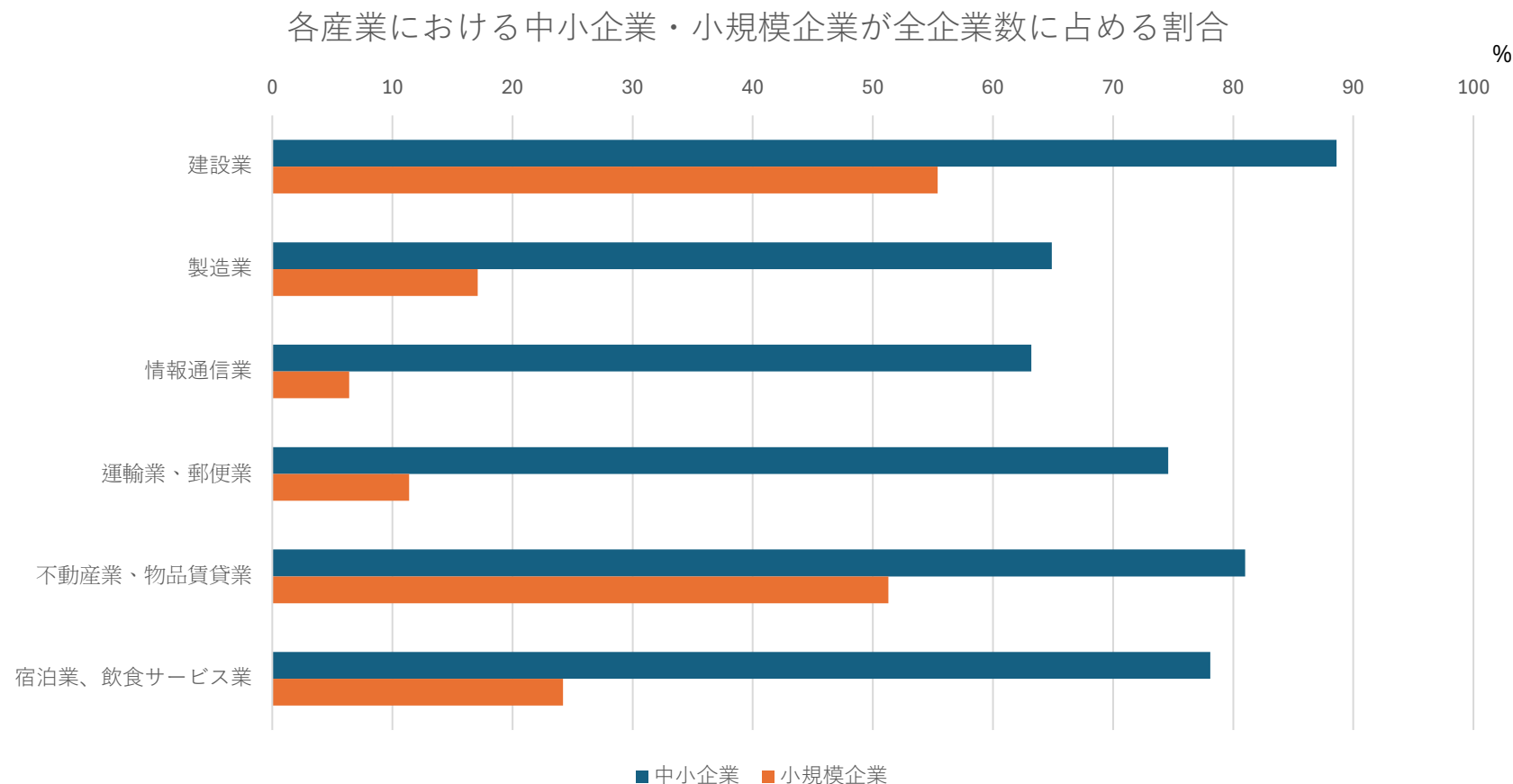
【請負人目線】(回答者:中間下請・最終下請)土木 n=249、建築 n=448

■土木 ■建築



(参考)建設業における中小・小規模企業の割合

○他産業と比較しても、建設業は中小企業、とりわけ従業員規模20人以下の小規模企業が占める割合が顕著に高い



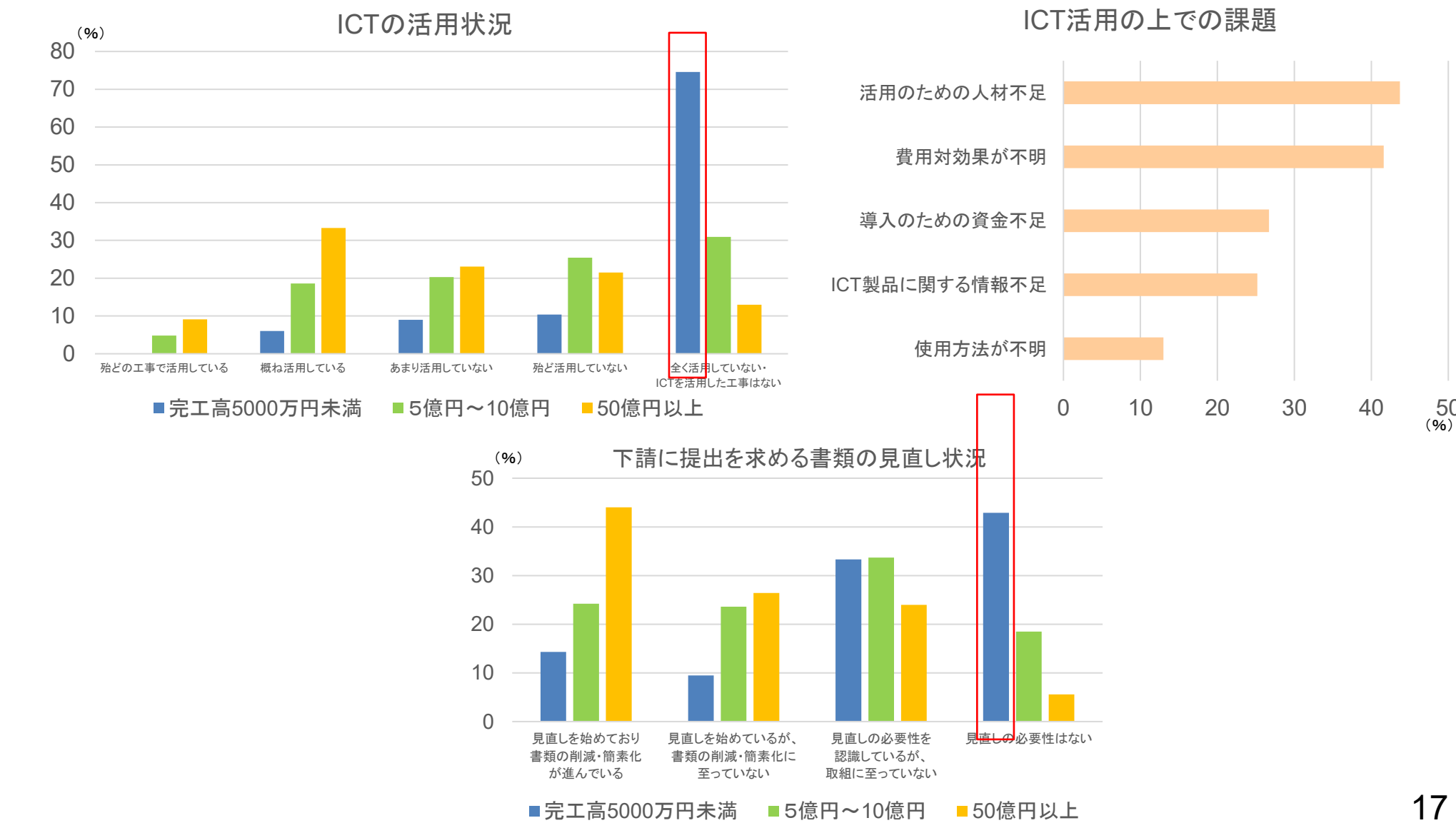
(令和3年経済センサス・活動調査より国土交通省作成)

中小企業…資本金3億円以下又は従業員規模300人以下

※「中小企業」には以下の小規模企業を含む

小規模企業…従業員規模20人以下

○特に完成工事高の小さい中小事業者におけるICT化、業務効率化については取組が遅れている



2(2)契約慣行

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

(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

(参考)建設業に関する契約のあり方について

○請負契約とは・・・「当事者の一方が「ある仕事を完成すること」を約束し、相手方が「その仕事の結果に対してその報酬を支払うこと」を約束することによって成立し、効力を生ずる契約」(民法632条)

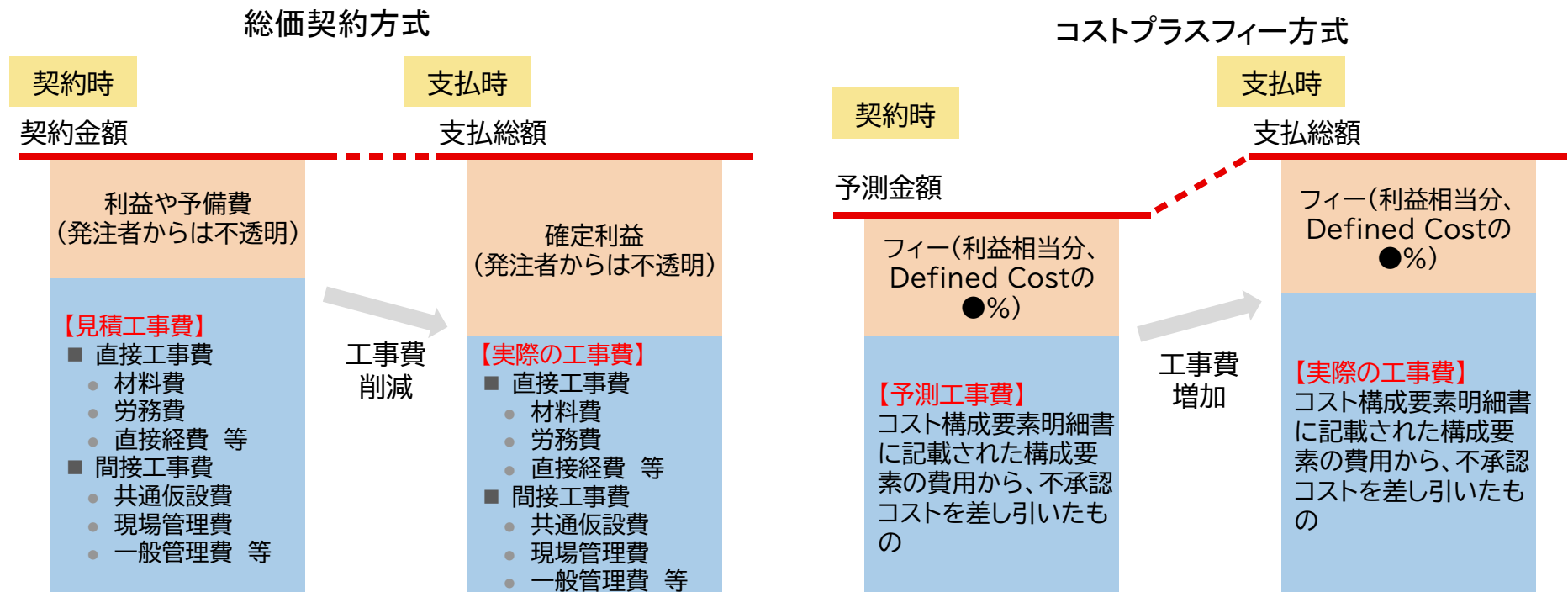
○建設業法24条により、工事完成を目的として締結する契約は請負契約とみなされる。

○工事請負契約における報酬の定め方は、我が国では総価契約方式が一般的だが、コストプラスフィー方式※など、様々な考え方があり得る。

※工事の実費(コスト)を実費精算とし、これにあらかじめ合意された報酬(fee)を加算して発注者が請負者に支払う方式

(建設業法)

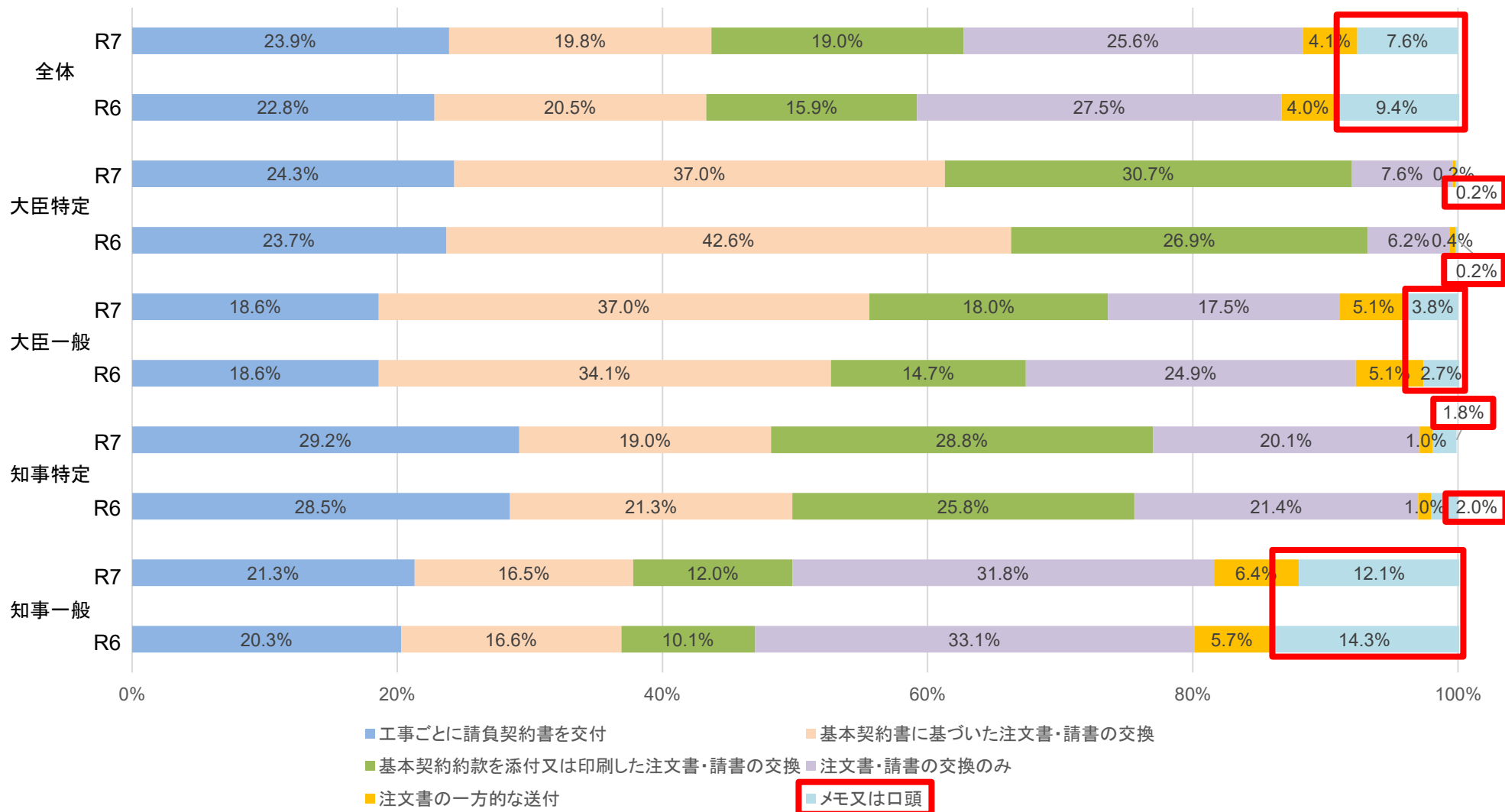
第24条 委託その他いかなる名義をもつてするかを問わず、報酬を得て建設工事の完成を目的として締結する契約は、建設工事の請負契約とみなして、この法律の規定を適用する。



※ 上図は工事費が削減した場合。
工事費が増加した場合は、請負者側の利益分が減少する。

(参考)請負契約の締結方法

※「令和7年度下請取引等実態調査結果(詳細版)」を基に作成



2(3)働き方

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

(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

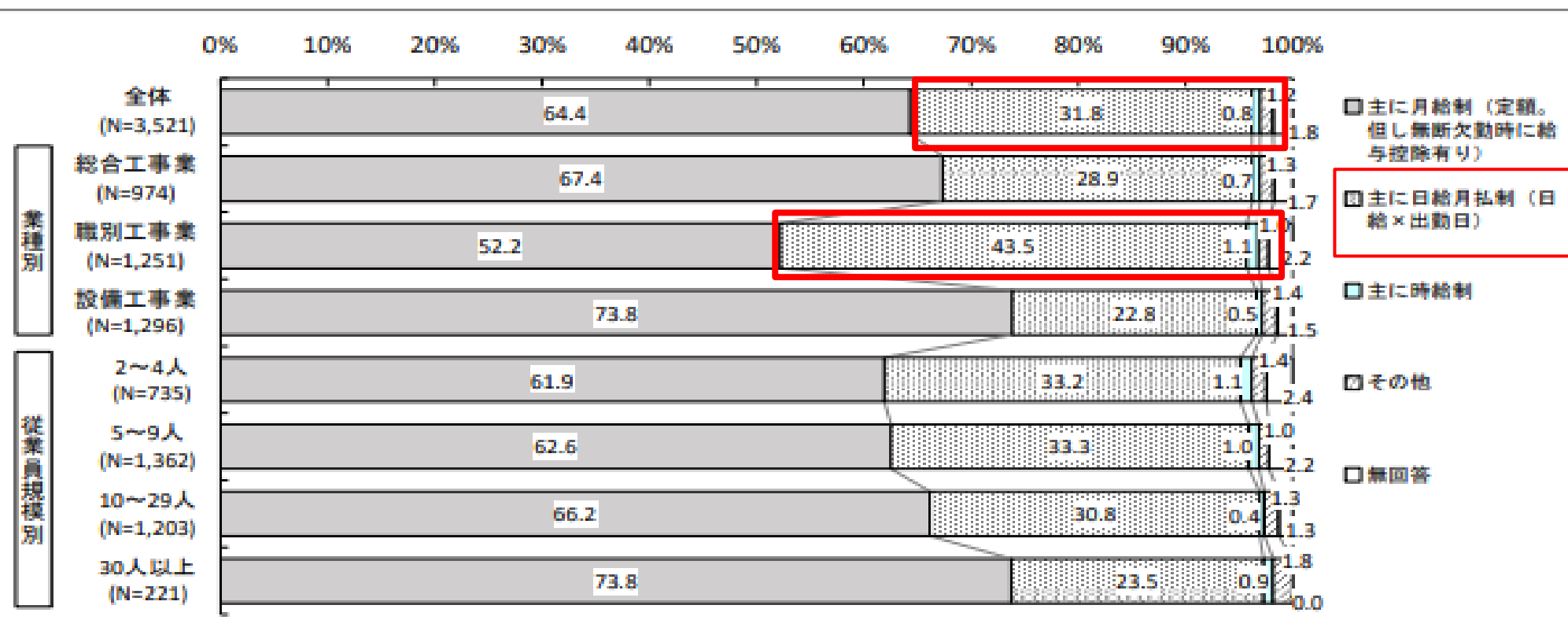
(3) 働き方

- ・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

(参考)日給・月給制に係る現状

- 建設業においては、日給・月給制を採用している割合はいまだ高く、特に職別工事業については全体の半数程度が日給月給制を採用している
- 従業員規模が小さい企業ほど、日給月給制を採用する企業が多くなる傾向

【図表 15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



調査対象: 15,000社(国土交通省「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」から抽出)

調査時期: 令和6年9月1日から令和6年10月24日(令和6年7月31日現在の状況について回答)

集計対象企業: 4,449社

(参考)建設業退職金共済制度の概要

- 建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々とすることが多い建設労働者のために、中小企業退職金共済法に基づき創設された退職金制度（昭和39年制度創設）。
- （独）勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部（以下「建退共本部」）が制度を運営。
- 建設業の事業主が建退共本部と締結した共済契約に基づき、建設労働者の共済手帳に就労日数に応じて共済証紙（日額320円）を貼付（証紙貼付方式）もしくは掛金を電子（退職金ポイント）で納付（電子ポイント方式）。建設労働者が建設業界から離職した際に、手帳に貼付された証紙の枚数と退職金ポイントに応じて、建退共本部が労働者に退職金を支給する仕組み。
- 建退共制度の掛金は、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費であり、建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」及び同法第20条に規定する「労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費」に含まれる。

＜退職金額のイメージ＞
（証紙252日分を1年と換算して計算）

就労年数	退職金額
5年	414,087円
10年	893,559円
20年	1,933,479円
30年	3,038,919円
35年	3,641,031円
40年	4,268,007円
45年	4,913,127円

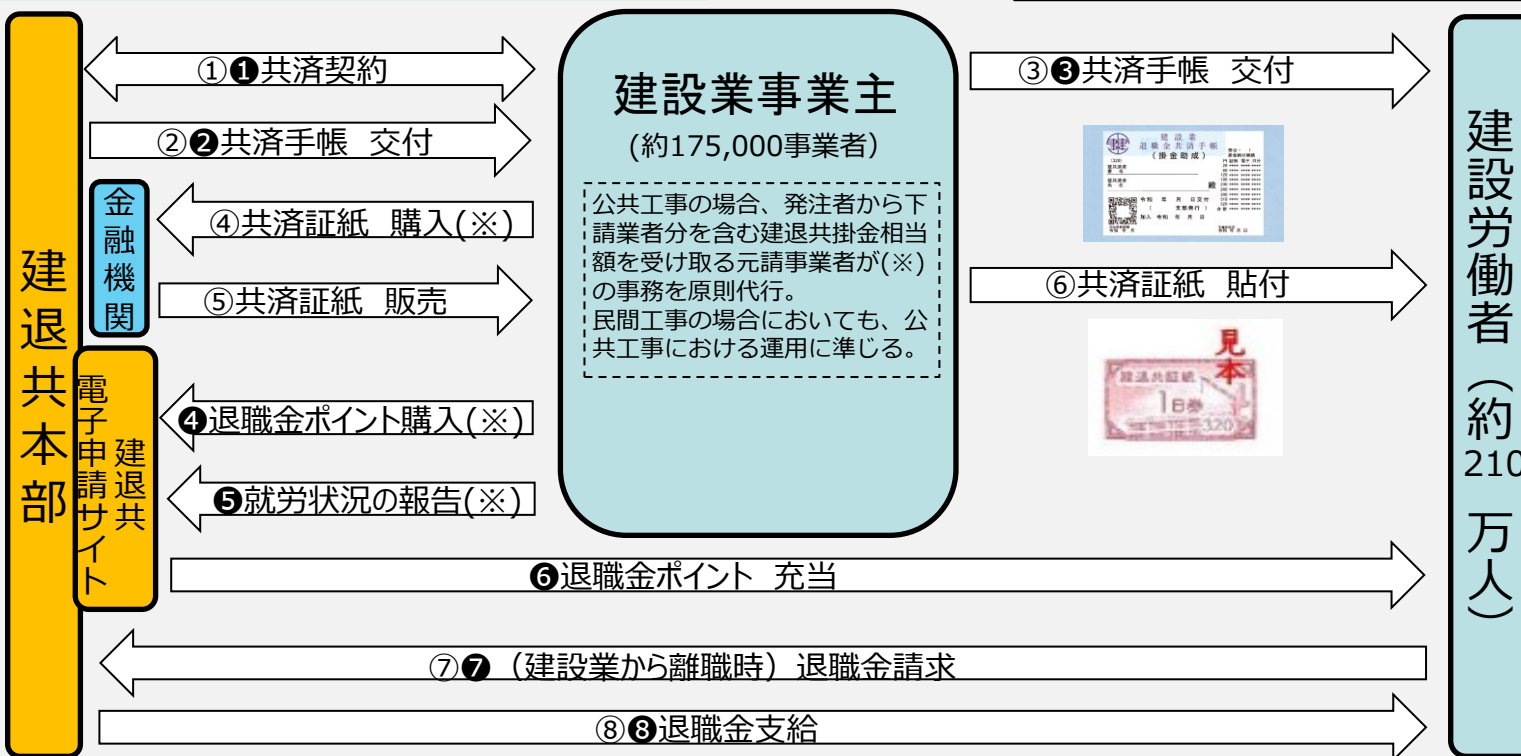
他産業の退職金と建退共の比較 ※

- ・ 製造業 863万円
- ・ サービス業 1,062万円
- ・ 卸売業、小売業 880万円
- ・ 全産業の退職金額 842万円
（いずれも高校卒、37年勤務した場合）
出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（令和6年版）
- ・ 建退共 388万円
（掛金日額320円で37年掛金納付した場合）

※建設業退職金共済事業本部
建退共制度検討会議（R7.9.19）資料より抜粋

25

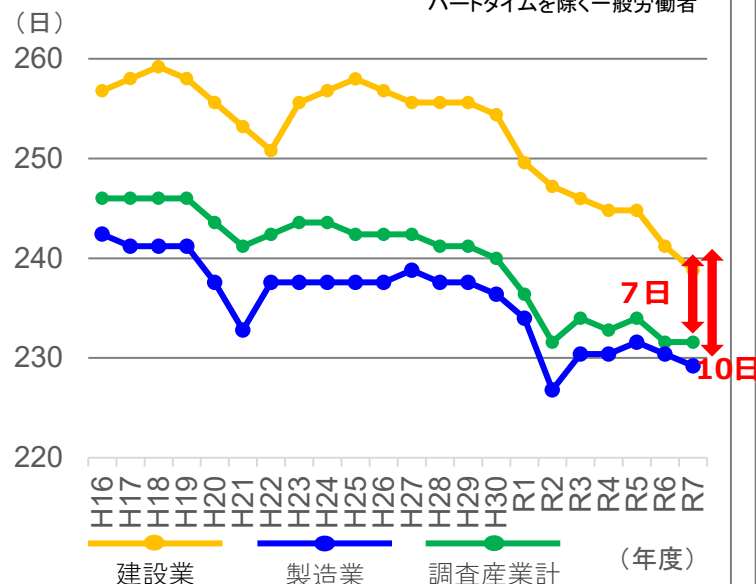
共済契約から退職金支給までの流れ



建設産業における働き方の現状

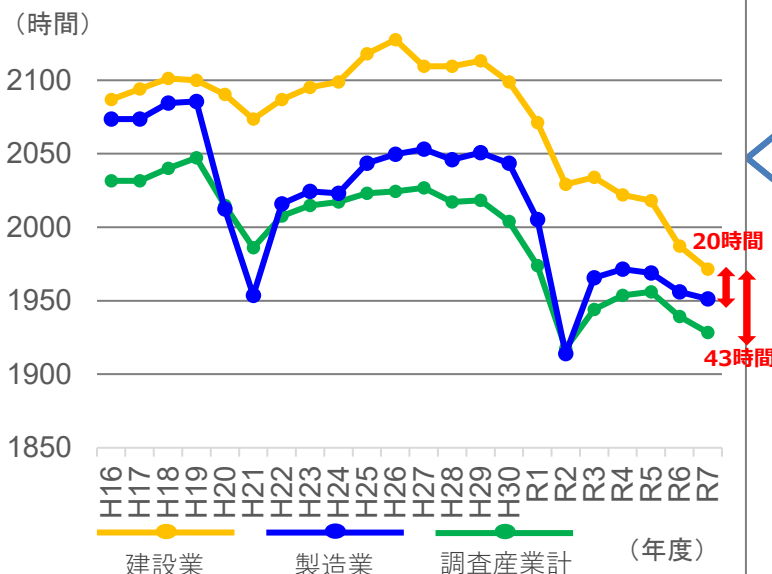
産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



産業別年間実労働時間

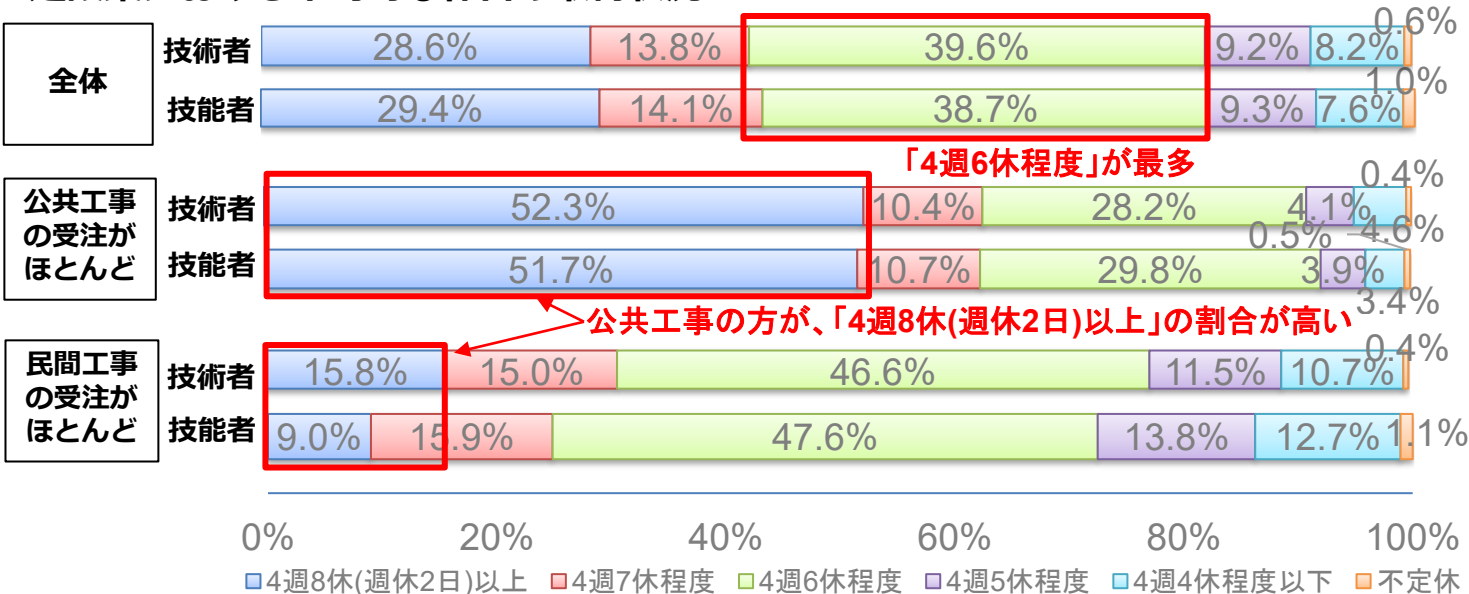
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて43時間長い。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
年度報より国土交通省作成

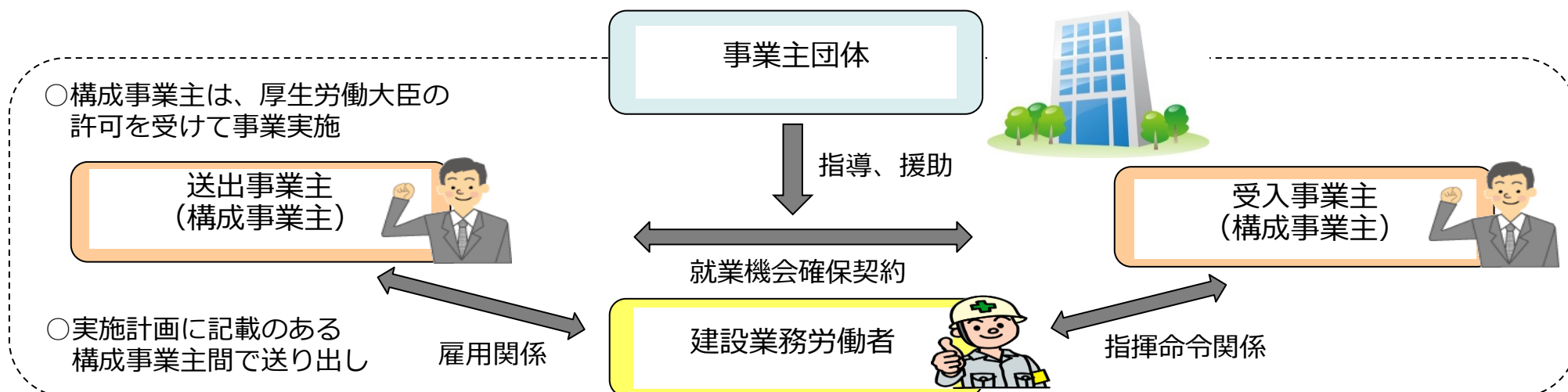
建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典：国土交通省「令和6年度 適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」

- 実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用※¹する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設業務に従事させるために、一時的※²に送り出し。



【許可基準の概要】※送出事業主の許可基準

- 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る能力を有すること。
- ③ 個人情報適正に管理し、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。

※ 1 期間の定めのない雇用契約や有期契約の更新により、期間の定めのない雇用契約と同等と認められる雇用の場合。
また、社会保険や労働保険が適用されていることが必要。

※ 2 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。

3. 建設業の目指すべき方向性

3(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

3(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

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 ⇒ 取引先等ステークホルダーから信頼される産業へ

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 ⇒ 成長産業として発展を続ける建設業へ

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(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

(3)必要な政策の方向性

【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

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3日)(抄)

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。