

第1回持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会

2026年7月9日

【高橋入札制度企画指導室長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第1回持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会を開始いたします。

本日は、お忙しいところお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。本日、議事の進行を務めます不動産・建設経済局建設業課の高橋でございます。よろしくお願い申し上げます。

本日は、オンラインで御参加の委員もいらっしゃいますため、御発言の際は、お名前をおっしゃっていただきながら、ゆっくりとお話いただければと存じます。よろしくお願い申し上げます。

報道関係の皆様におかれましては、冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただきますので、よろしくお願いをいたします。

それでは、議事に先立ちまして、不動産・建設経済局長の楠田より一言御挨拶をさせていただきます。よろしくお願いします。

【楠田不動産・建設経済局長】 不動産・建設経済局長の楠田でございます。委員の先生方には大変御多忙の中、御出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げたいと思います。

我が国の建設業、申し上げるまでもなく、社会資本整備の担い手であり、地域の守り手として大変重要な役割を担っていただいておりますけれども、一方で、他産業以上に高齢化が進んでおります。厳しい現状を踏まえまして、第三次・担い手3法で、他産業にも例のない取組として、労務費に関する基準によります労務費の確保、行き渡りの仕組みを導入するなど、関係者で問題意識、危機意識を共有しながら、担い手の確保などに力を入れてきたところでございます。

一方で、建設業には、業務の繁閑差への対応や、過度な重層下請構造の解消など、第三次・担い手3法以降も積み残されている様々な課題が依然として存在いたしております。

また、災害の激甚化、頻発化、建築費の高騰と民間プロジェクト等への影響、A I、D Xの進展やスタートアップの交流など、建設業は大きな環境変化の真っただ中にあるというふうに考えております。

昨年度、今後の建設業政策のあり方に関する勉強会を開催し、有識者の先生方にお集まり

をいただきまして、計7回にわたり、様々な角度から建設業のあり方を幅広く御議論いただきました。そして、本年4月に、建設業が目指すべき姿として、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3つの産業像を御提示いただきますとともに、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、関係者での検討の場の立ち上げを御提言いただいたところでございます。

また、建設業に関する中長期的なビジョンとしては、2017年に策定をいたしました建設産業政策2017+10がございますけれども、策定から間もなく10年を迎えるタイミングとなっております。また、策定後、担い手3法が2度改正をされるなど、ビジョンの前提となっている環境も大きく変化をしているものと考えております。

これらの点を踏まえまして、今回、建設業に関する各分野の有識者の先生方に加えまして、建設業の現場に携わる業界団体の皆様にもお集まりいただきまして、持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会を立ち上げ、検討を開始することになったところでございます。

この検討会では、産業として成長を続け、従事する方々や企業が将来に希望を持てる建設業、そして、我が国の成長や地域経済の発展を力強く支え続けられる建設業の実現を念頭に、持続可能な成長産業としての建設業のあり方と、その実現に必要なとなる具体的な政策の方向性などについて委員の皆様にご議論いただきまして、建設産業政策2017+10に代わる新たなビジョンを取りまとめていただきたいと考えております。

本日は第1回目ということで、先ほど申し上げました、あり方勉強会の取りまとめの内容でありますとか、建設産業政策2017+10以降に講じた政策の状況などについて、この後事務局から御説明をさせていただきます。

委員の先生方には、全般にわたって忌憚のない御意見をいただきまして、次回以降の充実した議論にぜひつなげていただければというふうに思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

【高橋入札制度企画指導室長】 ありがとうございました。

それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元に配付いたしました資料の一覧は議事次第に記載させていただいておりますが、過不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。何かございましたら、事務局のほうまで御用命いただければと存じます。

それでは、続きまして、名簿に沿って検討会委員の御紹介をさせていただきたいと存じま

す。それでは、名簿の順に御紹介をさせていただきたいと存じます。

まず、石橋清勝委員でいらっしゃいます。

【石橋委員】 石橋です。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 岩田正吾委員でいらっしゃいます。

【岩田委員】 建専連の岩田と申します。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 上野浩也委員でいらっしゃいます。本日はウェブで御参加をいただいております。

続きまして、大久保哲夫委員でいらっしゃいます。

【大久保委員】 大久保です。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 大森文彦委員でいらっしゃいます。

【大森委員】 大森でございます。よろしくどうぞお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 勝見剛委員でいらっしゃいます。本日、勝見委員の代理として、中原淳様に御出席をいただいております。

【中原事務総長】 代理出席しております日建連の中原です。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 続きまして、蟹澤宏剛委員でいらっしゃいます。本日はウェブで御参加いただくことになっておりますが、遅れて御参加と伺っております。

続きまして、木村駿委員でいらっしゃいます。

【木村委員】 日経BPの木村です。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 久保博彦委員でいらっしゃいます。

【久保委員】 不動産協会、久保でございます。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 小島茂委員でいらっしゃいます。

【小島委員】 よろしく願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 櫻井好美委員でいらっしゃいます。

【櫻井委員】 櫻井です。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 銭高久善委員でいらっしゃいます。

【銭高委員】 銭高と申します。どうぞよろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 高木健次委員でいらっしゃいます。

【高木委員】 クラフトバンクの高木と申します。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 全邦釘委員でいらっしゃいます。本日はウェブで御参加をいただいております。

【全委員】 全と申します。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 続きまして、土志田領司委員でいらっしゃいます。

【土志田委員】 全国中小建設業協会、土志田と申します。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 西雅史委員でいらっしゃいます。

【西委員】 全建総連の西といいます。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 浜田紗織委員でいらっしゃいます。

【浜田委員】 ワーク・ライフバランス、浜田です。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 福岡知久委員でいらっしゃいます。

【福岡委員】 建設コンサルタンツ協会の福岡です。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 福地宏之委員でいらっしゃいます。

【福地委員】 一橋大学の福地です。どうぞよろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 藤澤一郎委員でいらっしゃいます。

【藤澤委員】 日本空調衛生工事業協会の藤澤でございます。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 古屋星斗委員でいらっしゃいます。

【古屋委員】 リクルートワークス研究所、古屋星斗と申します。よろしくお願いいたします。
ます。

【高橋入札制度企画指導室長】 堀田昌英委員でいらっしゃいます。

【堀田委員】 堀田でございます。よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 堀辺貴史委員でいらっしゃいます。本日、ウェブで御参加
加いただいております。

【堀辺委員】 住団連の堀辺と申します。よろしくお願いします。

【高橋入札制度企画指導室長】 丸山優子委員でいらっしゃいます。本日、ウェブで御参
加をいただいております。

【丸山委員】 山下PMC、丸山優子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 以上となります。

これより議事に入らせていただきますが、報道関係の皆様におかれましては、これ以降の
カメラ撮りは御遠慮いただきますようお願い申し上げます。

それでは、持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会の規約（案）につい
て、事務局より御説明を申し上げます。資料は2を御覧ください。

第3条第2項について、座長につきましては、皆様方に後ほど互選をいただきまして、座

長にこれからの議事を運営していただきたいと考えております。

第4条第4項におきまして、原則、会議は公開とすることとなつてございまして、議事要旨につきましては、速やかに国土交通省のホームページに公開するものとさせていただいております。

その他、必要な事項につきましては、座長と御相談して、座長に随時決めていただこうと考えております。

この規約（案）につきまして、御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ないようでしたら、規約（案）については、委員の皆様にご了承いただいたものとして、原案のとおり決定されたものとさせていただきますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【高橋入札制度企画指導室長】 ありがとうございます。

以上でございます。

続きまして、座長の互選として、規約第3条第2項に基づきまして、本検討会で議事進行をお願いする座長を、委員の皆様による互選でお決めいただくことをお願い申し上げたいと存じます。

委員の皆様から御推薦はございますでしょうか。

堀田委員、お願いします。

【堀田委員】 本検討会の座長には、発注者、受注者、学識経験者から構成される中央建設業審議会において、会長として中立公平な議事運営に努めておられ、昨今の建設業の状況や施策の動向に精通されておられる大久保委員に御就任をお願いするのがよろしいかと存じます。

【高橋入札制度企画指導室長】 ありがとうございます。

ただいま堀田委員から大久保委員を御推薦いただきましたが、皆様、いかがでございましょうか。

（「異議なし」の声あり）

【高橋入札制度企画指導室長】 全会一致で大久保委員が座長に選出されました。

座長より一言御挨拶を賜ればと存じます。よろしくお願いいたします。

【大久保座長】 大久保です。大変僭越ではございますけれども、ただいまの議決によりまして、座長を務めさせていただきます。

これから皆さんと一緒に、また、皆さんの御協力を得ながらこの検討会を進めて、新たなビジョンを取りまとめていきたいと思います。

先ほど楠田局長からお話がありましたけれども、やっぱり建設業が非常に重要な事業、産業であるということは、これは言をまたないところですが、一方で、置かれている環境というのはなかなか厳しいものもあるということで、転換期という、転換していかなければいけない時期に来ていると思いますので、ぜひ今後、皆さんとの活発な御議論を通じて、しっかりとビジョンの取りまとめを進めていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 大久保座長、ありがとうございます。

それでは、ここからの議事進行は大久保座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【大久保座長】 それでは、ここから私のほうで議事進行を行いますので、よろしくお願いいたします。

本日は、議事にあるとおり、議事（１）（２）（３）（４）について事務局より説明を受けた後、それらをまとめて質問や意見交換の時間を設けたいと思います。

まずは、議事（１）から議事（４）について、事務局からまとめて説明をお願いします。

【山影建設業政策調整官】 建設業課の山影でございます。

皆様、お手元に資料１のほうを御用意いただければと思ってございます。この検討会の設置趣旨につきまして、改めて御説明申し上げたいと思ってございます。

先ほど局長の楠田からの御挨拶にもありましたけれども、趣旨の１つ目の丸にございますように、直近の建設業のビジョンでございます２０１７＋１０の取りまとめから間もなく１０年となりますところ、これ以降、担い手確保の取組を着実に実施してきたところでございますけれども、生産年齢人口の減少が確実である中、この問題、引き続き喫緊の課題であると思ってございます。

また、繁閑でございますとか重層下請といった従前からの残された課題でございますとか、ＡＩの発展といった環境変化もございますし、建築費高騰による民間プロジェクトの停滞といった新たな事象も踏まえまして、４つ目の丸のところでございますように、人材が希望、未来を託し、成長を実感でき、我が国の競争力、経済成長を支える建設業の実現に向けまして、持続可能な成長産業としての建設業のあり方と、その実現に向けた施策の検討の場として、本検討会を設置させていただいたものでございます。

主な議題のところでございます。2017+10以降に講じてきた取組の検証を行いつつ、成長産業としての建設産業のあり方ですとか、これを実現するための具体的な取組、これは制度だけではなくて、業界の皆さんの取組も含めまして、検討を深めていただきまして、全体を新しいビジョンとして取りまとめていただく。これをこの検討会のミッションとさせていただきますと存じます。

続きまして、資料の3をお手元にお願いできればと思います。今後の建設業政策のあり方に関する勉強会取りまとめについてでございまして、新しいビジョンを検討していく上で一つの土台、素材といたしまして、昨年度のこの勉強会の取りまとめの内容のほうを御報告したいと存じます。

2ページ目、勉強会の概要をおつけしておりますけれども、この検討会につきましては、趣旨としては、2つ目の丸にございますように、様々な課題変化を乗り越えていくため、今日的に優れた建設企業はどのような企業かなどといった論点につきまして、右下、有識者の方々に御議論いただいたところがございます。以降、その取りまとめの内容を御報告するものでございます。

「1. はじめに」ということございまして、これは、この勉強会の検討の経緯、問題意識の部分でございますけれども、4ページ目にございますように、担い手の高齢化が進んでいるといったことに加えて、勉強会のほうでは、5ページ目におつけしていますように、今後も確実に生産年齢人口は減少が進んでいく。そうした中で、6ページ目のほうに少し文章でまとめておりますけれども、持続的な発展に向けまして、重大な岐路に立っている、思い切った取組が求められているという問題意識に立ちまして御議論いただいたところがございます。

7ページ目から、建設業の特性と残された課題ということございまして、あり方を議論する前段といたしまして、建設業の残された課題についても整理いただいたところがございます。

8ページ目9ページ目におつけしていますように、これまで担い手3法という形で様々な施策を講じてきたところがございますけれども、11ページ目に進んでいただきまして、ここにまとめておりますけれども、なお残された課題があるのではないか。具体的には、産業構造、契約慣行、働き方という形で少し整理をいただいたところがございます。

まず、左側(1)産業構造でございますけれども、繁閑が存在しておりまして、それがゆえに、直用ではなく外注する傾向につながって、それが、2つ目のポツにありますように、

重層下請構造の形成の要因となるといったことですか、他産業と比べまして、中小、零細が多く、人材やD X投資に課題を抱えているというところにつきまして御指摘をいただいたところでございます。

12ページ目から少し資料をつけさせていただいているところでございますけれども、例えば、12ページ目中ほどにグラフをつけておりますけれども、こちらは公共工事でございますけれども、年度内の時期によって繁閑があるというようなデータでございます。

続いて、13ページ目、こちらは繁閑につきまして、地場のゼネコンの方に少しお話を聞いたものをまとめたものでございますけれども、上から2つ目の箱、3つ目の箱にございますように、下請となる専門工事企業さんにおきましては、時期、職種によって繁閑があるということでございますとか、一番下の箱でございますけれども、民間のほうについては、同じく繁閑はございますが、年度内ということではなくて、もう少し長いスパンで繁閑があるというようなお話も伺っているところでございます。

続きまして、14ページ目から、少し重層に関する調査の結果をおつけしているところでございます。14ページ目は、土木、建築ですと、建築のほうで重層化の傾向が強いということのデータでございますし、15ページ目を御覧いただければと思います。こちら、重層下請の課題につきまして、建設企業の方にお聞きしたものでございますけれども、元請というような立場で関わっている企業にお聞きすると、青の枠で囲っておりますように、品質ですとか安全といったところに課題として重きを置かれておりますけれども、一方で、その下でございますけれども、下請側で関わっておられる企業におかれましては、赤で囲っております報酬の問題を重視しておるということでございますして、同じ重層の中で働いている企業の間でも少し認識にギャップがあるということ、また、このグラフの一番左側でございますけれども、「課題はない」という回答が多いという結果になっているところでございます。

16ページ目に進んでいただきまして、こちら、少し中小の企業の状況につきまして、他産業と比べたデータでございます。オレンジ色の部分が20人以下の企業の割合でございますして、建設業の場合は過半を超えておりまして、確かに他産業と比べても多いのではないかとございまして、それから、17ページ目でございます。そうした際の一つの課題の例といたしまして、I C Tの活用状況のデータをおつけしてございます。左上のグラフでございますけれども、完工高が小さい中小企業ではI C T化の取組が遅れているといったデータもあるところでございます。

続きまして、19ページ目にお進みいただければと思ってございます。契約慣行というこ

とで、総価一式での請負という契約慣行におきまして、不透明性があるのではないかといたことでございますとか、口頭契約の慣行が根強いということについて御指摘をいただいたところでございます。

それぞれ20ページ目、こちら、契約方式について少し模式的にまとめたものでございますけれども、左側が一般的ないわゆる総価契約方式でございますけれども、例えば、コストプラスフィー方式など、やり方としては様々あるところだと思っているところでございます。

また、21ページ目に、請負契約の締結方式について少し調査をしたものを載せておりますけれども、赤で囲っております「メモ又は口頭」という回答も1割弱ということで、根強く残っているものと見ておるところでございます。

続きまして、23ページ目にお進みいただきまして、働き方についても、例えば日給制や退職金の問題、それから、天候などの影響を受ける勤務環境であること、また、働き方に関して建設業特有の規制の存在について御指摘をいただいたところでございます。

24ページ目、こちら、賃金の支払い形態について少しデータとしてまとめたものでございますけれども、上から3つ目、職別工事業のところ、4割以上の企業におきまして、日給制を採用しているという状況でございますし、それから、25ページ目でございますけれども、こちら、退職金、建退共という仕組みがございますけれども、右下につけてございますように、他産業と比べますと、どうしても少し不十分な退職金であるというところ、こういったところが入職においてネックになっているのではないかといたことでございます。

それから、26ページ目、こちら、働き方に関するデータをおつけしておりますけれども、労働時間のほうも順次改善してきているところでありますけれども、他産業とギャップがあるということも事実でございますし、休日につきましては、4週6休という回答が最多ということで、週休2日が隅々まで浸透しているわけではないということかと思っております。

それから、最後、27ページ目でございます。働き方に関しまして、建設技能労働者の融通につきましては、労働法制の中で原則として禁止されておりますけれども、その中で特例的な仕組みといたしまして、このページでおつけしている就業機会確保事業でございますけれども、厚労大臣の認定等を受けることで、一定の枠組みの中で労働力の融通を可能とする仕組みがございますけれども、全国で認定を受けているのは5団体であるなど、柔軟な人材配置に制約があることにつきましても、課題として御指摘いただいたところでござい

す。

その上で、28ページ以降でございます。勉強会のほうでは、目指すべき方向性について提示いただきまして、29ページ目、2つの視点、信頼と、それから生産システムの高度化・効率化という視点を御提示いただきました。信頼につきましては、人材、取引の相手方、学生、保護者など、そして、ひいては国民・社会から信頼される産業であるべきということ、それから、生産年齢人口が減少していく中では、生産性を上げていくことが重要でございます。施工の自動化など、工事自体の高度化・効率化はもちろんのこと、個社の企業経営でございますとか、業界の構造・慣習についても見直しに取り組んで、全体の高度化・効率化を進めていくことが重要との御示唆をいただいた上で、30ページ目でございます。勉強会のほうでは、目指すべき産業の姿として、3つ御提示いただきました。

1つ目が、人を大事にする産業ということでございまして、能力やライフステージに応じて処遇、柔軟な働き方を実現するという意味で、労働市場から信頼、評価、選ばれる産業を目指すべきということでございます。

それから、2点目、真に経営力のある産業ということでございまして、人材やDX投資を適切に実施して、生産性を上げていって、企業としての技能、技術を上げていって、よい仕事をして、結果として関係者から信頼されていくような、そういうような産業を目指すべきということ。

それから、3つ目、未来に続く産業ということで、透明性、生産性を向上させ、アップデート、イメージアップを図りまして、人材が将来、未来を託せるような、そういう意味で成長を続けられるような産業を目指すべきというような、以上、このような3つの産業像を御提示いただいたところでございます。

その上で、31ページ目でございますけれども、今の3つの産業像にひもづく形で、以下に記載しておりますような施策の検討が必要ではないか、そういった施策の方向性を目指すべきじゃないのかといったことにつきましても、併せて御提言いただいたところでございます。

例えば、①人を大事にする産業ということにつきましては、労務費の確保・行き渡りの徹底を図っていくということに加えて、例えば、月給制への転換を進めていくべきではないかといったこと、業界全体で人材育成をサポートすべきではないかといったことなど、かなり広範にわたって御提言をいただいたところでございます。

また、併せまして、32ページ目でございますけれども、3つの産業像でございますとか、

個々の施策の実現を図っていく上では、経営事項審査など、企業を評価する仕組みについても検討すべきではというような御提言をいただいているところでございます。

最後に、「おわりに」ということで、34ページ目にお進みいただければと思ってございます。この勉強会、有識者の方に御議論いただきましたので、改めて関係者が一体となって検討の場を立ち上げるべきということで締めくくられておりまして、これを受けまして、今般、こういう形で関係の皆様にご参画いただきまして、検討会を立ち上げたところでございまして、先ほどの3つの産業像や施策につきまして、より具体的な検討を深めていくことができるとおっしゃるところでございます。

続きまして、資料4をお手元をお願いできればと思ってございます。こちらは、2017+10以降に講じてきました施策の振り返りを行うとともに、少し最近の動向につきましても併せて御報告するものでございます。

まず、3ページ目でございますけれども、前回のビジョン以降、2度にわたって法改正を行いまして、制度的な措置も講じてきたという状況でございます。

4ページ目に進んでいただければと思います。こちらが前回のビジョンの概要でございますけれども、施策的な提言の部分は赤の①から⑥の部分になりまして、少しダイジェストでまとめさせていただいたものが5ページ目になりますので、5ページ目に進んでいただければと思ってございます。

2017+10では、左側の箱にありますように、6つの施策提言の柱がございました。例えば、①建設業従事者の継続的な処遇改善という部分につきましては、CCUSが本格稼働したということでございまして、直近ではまさに労務費基準という新しいルールを導入したことが施策の例として該当すると考えてございます。

同様に、②適切な工期、週休2日に向けた環境整備ということにつきましては、工期に関する基準というものを建設業法に導入したといったこと。

それから、③働く人を大切にする業界・企業であることを見える化することにつきましては、右側の2つ目のポツにありますように、社会保険加入を許可要件化したといったこと。

④多様な主体との連携を強化するという項目につきましては、経営事項審査におきまして、災害の第一線で従事されている建設企業の防災の取組を評価してきたといったこと。

⑤生産性向上につきましては、i-Constructionの取組。

⑥良質な建設サービスの提供という項目につきましては、例えば、建設資材業者への勧告

規定の導入といったところ、こういった取組が該当するものとして考えているところがございます。

6ページ目以降、この6つの柱に関連いたしまして、これまで講じてきた施策につきまして、振り返り的に資料のほうを幅広くおつけしているところがございます。

6ページ目からが、右肩に数字をつけておりますけれども、処遇改善に関する取組ということで、労務単価に関する資料でございますとか、それから、7ページ目からは、建設キャリアアップシステムに関する資料、普及状況などにつきまして、それから、10ページ目からは、直近の第三次・担い手3法の改正の概要でございますとか、労務費に関する基準の資料をおつけしているところがございます。

また、12ページ目からは、働き方に関する施策といたしまして、13ページ目、工期に関する基準、14ページ目、平準化の取組、15ページ目は直轄工事における取組、それから、16ページ目17ページ目は、少し最近のトピックといたしまして、変形労働時間制でございますとか、猛暑対策に関する資料をおつけしているところがございます。

18ページ目からは、働く人を大切にする業界・企業であることの見える化に関する施策といたしまして、18ページ目、専門工事企業の見える化制度でございますとか、19ページにつきましては、昨年12月からスタートさせてきました職人いきいき宣言、自主宣言制度の資料をおつけしているところがございます。

20ページ目からは、地域の多様な主体との連携強化という取組でございまして、まず、このページは、災害対応に従事しておられる建設企業の取組につきまして、経審の改正などで建機の保有などを評価してきたといったことでございますとか、21ページ目でございますけれども、こちらは教育機関などと連携して、入職促進の取組も進めているといったこと。

それから、22ページ目23ページ目でございますけれども、多様な人材の活躍推進ということで、女性活躍に関する取組の状況でございますとか、女性の入職状況のデータをおつけしております。

また、24ページ目からは、外国人材に関する受入れの取組ということで、受入れ状況でございますとか、それから、25ページ目につきましては、施策的な取組といたしまして、特定技能につきましては、上乘せ的に国交省としても計画を審査するといった、そういった施策も講じてきたところを資料としておつけしているところがございます。

それから、27ページ目からでございますけれども、生産性向上の取組といたしまして、

i - C o n s t r u c t i o n の取組でございますとか、28ページ目でございます。こちらはICTに関するガイドラインということで、第三次・担い手3法に基づきまして、ICT指針を国のほうで定めたといったこと。

それから、29ページ目でございますけれども、国土交通省としても、ICTの導入に対する補助制度、助成制度を導入したことといったような資料をおつけしているところがございます。

32ページ目まで少しお進みいただければと思います。ここからは、最近の動向ということでございまして、まず、基礎的なデータのほうをおつけしているところがございます。

33ページ目でございますけれども、建設投資の推移に関する資料、それから、34ページ目は、政府全体の公共事業関係費の推移の資料をおつけしているところがございます。

また、35ページ目から、今後ということで、国土強靱化実施中期計画に関する資料でございますとか、36ページ目、インフラの老朽化の見通しといったところの資料をおつけしているところがございます。

37ページ目でございますけれども、こちらは、一部繰り返しになりますけれども、就業者が減少しているといったことや高齢化が進んでいるといったこと、38ページ目、担い手確保のために賃金、それから働き方改革に取り組んでおりますけれども、改善されてきておりますけれども、まだ全産業平均には追いついていないという資料でございます。

39ページ目は、資材価格の動向ということで、令和3年の後半頃から少し全体的に上がってきているということでございますし、40ページ目でございますけれども、倒産の動向ということで、中身を見ますと、右下でございますけれども、特に10人未満の小規模事業者がその大宗を占めているといったデータをおつけしているところがございます。

さらに41ページ目から、少し最近のトピックといたしまして、こちらは先月の30日の諮問会議のほうで提示されました骨太の方針、まだ案の段階でございますけれども、建設業関係の記述について抜粋したものでございます。

上の箱にございますように、生産性向上、賃上げ等の処遇改善、多様な人材の確保・活躍環境の整備を通じまして、地域のインフラの整備力を強化するということにつきまして、また、下の箱の部分でございますけれども、建設分野も含めまして、リ・スキリングの機会を拡充するといったことでございますとか、その下、変形労働時間制など、柔軟で多様な働き方の実現のため、労働政策審議会のほうで議論を行っていくことなどが位置づけられているところがございます。

また、42ページ目、こちらは同じく日本成長戦略のまだ案の段階のものの資料でございますけれども、こちらにつきましては、中ほどの部分でございますけれども、17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力向上のため、労務費の行き渡りの徹底ですとか、DX推進、CCUSの普及促進といったところが位置づけられているところでございます。

それから、43ページ目でございます。こちら、厚労省においてこの3月に策定いたしました建設雇用改善計画の概要でございますけれども、右下赤囲いの部分でございます。先ほど御説明いたしました労働力融通の仕組みである就業機会確保事業につきまして、必要な見直しを検討するというところも記載されているところでございます。

44ページ目にお進みいただければと思います。民間の受発注者における連携強化の取組といたしまして、日本建設業連合会さんと不動産協会さんとの間で円滑なコミュニケーション、課題解決に連携し取り組むための協議会を設置されることで合意されたということでございまして、45ページ目に資料をおつけしておりますように、6月1日に初回の協議会が開催されてございますので、少しその御紹介をするものでございます。

最後、46ページ目からでございますけれども、中東情勢を受けました対応ということでございまして、まず、46ページ目でございますけれども、経産省など関係省庁や関係団体の皆様と連携いたしまして、調達の安定化、円滑な価格転嫁や適正な工期の確保、それから、中小建設業者支援などの取組を実施してきたところでございます。

47ページ目にございますように、地方整備局のほうで、経産局とも連携しながら、一人親方や工務店の方々からアンケート、ヒアリングを通じて、供給の偏り、流通の目詰まりの改善に取り組んできておるところでございまして、48ページ目でございますけれども、そのアンケートの結果でございますけれども、工事の影響があるという回答、左の下の部分でございますと18%ございまして、その内訳は右の円グラフに示しているところでございますけれども、少しアンケートの後、それぞれヒアリングを行っておりまして、それが吹き出しの部分でございますけれども、少しずつ回復傾向にあるといった、そういった声も聞こえているところでございまして、引き続き価格、需給の動向を注視し、現場の状況をよくお伺いしながら取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

資料4につきましては、以上でございます。

続きまして、お手元に資料5をお願いいたします。本日、初回でございますので、この検討会で御議論いただきたいポイントにつきまして、少し事務局のほうからお願い申し上げます。

たいというところでございます。

2つ目の丸にございますように、資料3で御報告いたしました勉強会の取りまとめを踏まえていただきまして、建設業界の皆様の御意見も取り入れつつ、新しいビジョンを作成いただきたいということ。

その際、次の丸にございますけれども、元請・専門工事、大手・中小、あるいは、公共・民間、都市部・地方部、技術者・技能者といった、そういった違いなどにも留意いただきながら、検討の解像度を上げていただきまして、より具体的な内容、方向性について御議論いただきたいということ。

そして、タイムスパンにございますけれども、4つ目の丸にございますように、この10年で何をどう実現していくのかというところにフォーカスを当てて検討いただきたいということにつきまして、事務局のほうから少しお願い申し上げたいと思ってございます。

続いて、資料の6-1を置いていただければと思ってございます。今後の議論の進め方でございますけれども、本日は初回、第1回でございますけれども、第2回から第4回にかけて、勉強会で提示されました3つの産業像につきまして、1つずつ取り上げながら、より具体的な御議論を行っていただきまして、できますれば、5回目あたりから少し取りまとめに向けた議論を重ねられればと思ってございます。

また、右側の部分でございますけれども、専門的な検証を行うワーキングといたしまして、企業評価と入札・発注につきましてワーキングを設置いたしまして、並行して議論を行って、取りまとめに向けた議論に反映していければと思っているところでございます。

また、一番下の部分でございます※印でございますけれども、この検討会と並行いたしまして、技術者制度に関する検討も進めてまいりたいと考えているところでございます。

最後、資料6-2と6-3でございますけれども、こちら、それぞれワーキングについての設置の趣旨の紙でございます。

まず、資料6-2でございます。こちら、企業評価ワーキングにつきまして、設置趣旨のところでございますけれども、検討会で議論されます建設業のあり方やそのための施策の実効性の確保のためには、経営事項審査といった建設企業を評価する仕組みは有効な政策ツールであると考えてございます。

そのため、現行制度を検証した上で、建設市場、労働市場から選ばれる建設業という観点から、評価に関するニーズ等を踏まえまして、新しい評価の観点でございまして、評価結果の活用促進の方向性につきましてワーキングを設置して、専門的な検討を進めてまいり

たいと考えているところでございます。

続きまして、資料6－3でございます。こちらは入札発注ワーキングについてでございますけれども、こちらは自治体の発注工事ということで、特に小規模市町村の入札・発注業務の状況でございますとか、災害からの復旧復興といった局面における課題に対応していくために、自治体における円滑な入札・発注につきまして、発注職員の減少でございますとか、災害時の対応といったところに焦点を当てまして、具体的な検討を行っていきたいと思っております。こちらでも専門的な検討を行ってまいりたいと考えているところでございます。

いずれのワーキングにつきましても、建設業関係団体の皆様、発注者など関係者の皆様からのヒアリングなども行いながら検討を進めてまいりたいと考えているところでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

【大久保座長】 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に関しまして、これから意見交換ということに入りたいと思います。資料に関する質疑も含めて、委員の方からお一人3分以内ぐらいで御意見を賜ればと思います。初回ですので、なるべく多くの方から御意見をいただきたいということで考えております。ですから、質問等に対しては最後のほうでまとめて、国土交通省さんからコメントしていただくような形で進めさせていただければと思います。

それでは、挙手をいただきましたら、私のほうから指名いたしますので、お名前を御発言の前に言っていただければと思います。

それでは、どなたかいらっしゃいますでしょうか。

では、堀田委員、お願いします。

【堀田委員】 堀田でございます。前回の勉強会から引き続いて参画させていただいております。

今回の検討会のタイトルにもなっておりますけれども、建設業を持続的な成長産業として発展させていこうという、こういう目標に向けた取組というのは既に数多く進展しているというふうに思っております。

先般の担い手3法の改定、労務費に関する基準の導入等によって、建設業に携わっておられる全ての関係主体がパートナーであるんだと。パートナーとなってよい産業と一緒に働くんだという意識が非常に定着しつつあるのではないかなというふうに思います。

発注者、受注者を含めまして、関係主体全員がサプライチェーン全体に何らかの責任を負っているんだという、そういう意識が定着しているということかなというふうに思っています。非常に大きな変革の流れの中にあるんだというふうに理解しております。

今回の検討会では、この一連の改定の言わば最後のピースとなる、そういうテーマが議論されるんだろうというふうに思います。安定した、かつ、多様な働き方、それから、業務の繁閑差、地域建設業に関する企業経営の評価と強化、こういったテーマに具体的な政策の選択肢を示すことが期待されているんじゃないかというふうに思います。

担い手、あるいは地域の守り手ということで申しますと、昨今ですと、労働供給制約社会という言葉がよく言われますけれども、他方で、この建設業で働きたいと思っておられる方、若い世代の方、あるいは、もっと仕事を続けたいと思っておられる方々、潜在的に非常に数多くいらっしゃるんじゃないかというふうに思っています。

こういった方々が、従来の規制ですとか慣行によってその意欲をそがれるようなことがないように、優れた仕事を継続してこられた方は、その価値にふさわしい評価がされるような新しいルールを目指していく必要があるんじゃないかというふうに思っています。

そのために、具体的には、技術者、技能者、あるいは企業の資格、それから資格要件、請負契約制度等、時代の要請ですとか、あるいは状況に応じて更新していくということは自然の流れかなというふうに思っていますので、現在の仕組みに対する様々な課題をいろいろな視点、あるいはお立場からこの場で共有いただければというふうに思っております。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございます。勉強会の委員も務められた堀田委員のほうから御意見をいただきました。

ほかにどなたか次にいらっしゃいますでしょうか。最初ですので、いろいろなことを言っていただければと思います。

じゃ、岩田委員、お願いします。

【岩田委員】 建設産業専門団体連合会の岩田と申します。お願いします。

建専連は、いわゆる職人団体なわけですが、我々から見た課題としてこれまでずっと取り残されてきた一番根幹の難しい部分についての課題を何点かお話ししたいと思います。

まず、我々が持続的にやっていこうと思えば、やっぱり担い手確保が一番重要だと考えますので、労務費のアップ、処遇改善が当然重要であり、異次元の処遇改善が必要という認識

を、元請の団体の方も言われ始めましたし、そのために標準労務費の実効性ということが一番重要だと思います。

まず1点は、お話として出ていますけど、非常に難しい課題であります但し仕事量の繁閑差に対する対策を考えて頂く必要があります。この標準労務費の実効性担保に必要なものとして、請負単価の設定をするときに、設計労務単価をベースにするとしていただいたんですけど、現場では仕事量の繁閑に反応してしまつて「安値が仕事を取る」の慣行から抜け出せなくて、早期の実効性が危ぶまれる状況にあるので、ここをしっかりと確認していただきたいです、Gメンの方と一緒に声を上げていくということが重要と考えています。

あともう一つは、雇用に係る経費、これはいろいろな説明の中にもありますけど、非常にここがグレーというか、分かりにくくなつてしまつて、我々としては、この必要経費を競争の原資にしないということで、その平均値を調査して国が公表されていますので、48%というところをベースにして、ここは切つてはいけない、競争してはいけない経費であり、あとの一般管理費と利益の部分で競争していくんだ、そして、現場によっては生産性で競争をしていくということが一番重要になると思います。

この2点ができて初めて、レベル別年収が担保されるということにつながつてまいりますので、これからは閑散期でも労務費ベースは担保されることが非常に重要です。

そろそろ職人さんというか、働き手が分かりやすいように、手取りで表記をしていくべきじゃないかと。700万もらつたら手取りは何ぼになるんですかつて、必ずみんな同じことを聞かれます。

また、繁閑調整の一番重要だと考える部分に関しては、仕事量のコントロールをするか、労働量の調整をするか、この2点しかないと思います。その上で、繁閑期の違う職種の多能工化をしていくとか、あと、技能者の合法的な流動化を図っていくとか、ここが重要になると思います。

それと、担い手に来てもらつてからの教育の話ですけれども、ここは委員会が立ち上がつてきていますが、国が関与する形でしっかりと教育ができる形を取っていくべきだというふうに思います。

あともう1点、生涯収入のエンド年齢といいますか、何歳ぐらいまでにこれぐらいの生涯の年収が得られるんだということを、明確にしていく、もうそろそろ時期に来ているんだと。海外ではそのようにされているみたいですので、それに合わせた労働の許可といいますか、稼げないのに労働規制をしているというのは、海外から見ると非常にとんちんかんだとい

う質問をよくされますので、この辺のところも課題として協議をしていただければと思います。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。実際、標準労務費とか繁閑調整等、具体的なところまでしっかりと浸透して、実現していかなければいけないというお話がございました。

ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。では、奥の方。

【高木委員】 皆様、初めまして。クラフトバンク株式会社の高木と申します。

先ほど岩田様より、技能者、特にまた地方で働く方々の処遇改善や賃金の行き渡りというお話がありましたので、補足という形でお話をさせていただきます。

クラフトバンクという会社は、クラフトマンのデータバンク、職人さん、特に専門工事会社さんのデータを多数抱えて分析をしておると。そういう A I を使って分析するスタートアップ企業でございます。

先ほどの解像度を高くという、山影様からのコメントからありましたように、今回の議論がより具体的になるように御支援させていただくのが我々の役割と認識しております。

繁閑差に関してですけれども、我々のデータ分析では、非常に建設会社というのは地域によって偏りがあるという分析がございます。どうしても家賃が安いところ、地価の低いところにとびの会社や土木の会社は集まってしまうのではないかと。まだこれは仮説なんですけれども、仕事が多いところにたくさん集まるわけではないんですね。なので、そういった市の予算を見ていきますと、市のレベルでも差があるのではないかと、まだ仮説ですけれども、思っております。

あと、労務単価の行き渡りに関しては、独自に 5 名から 100 名の専門工事会社に 1,659 社、4 年連続で、今年も含めて調査していますけれども、年商 1 億円未満の会社に限って単価が上がりにくいという特性が全国で出ておりますので、特段、先ほど来ありますように、規模が小さい会社、特に零細といわれる会社に特化して行き渡りが進んでいないのではないかと。

当たり前の話なんですけど、会社がもうからないと賃金は上がりませんので、どうやってそういった会社さんがもうけていけばいいのかというものを科学的に検証するお手伝いができれば幸いであると思っておりますし、私ども、産学連携で建設業の 2 代目 3 代目の方の育成の場というものの提供もさせていただいておりますので、具体的な事例等も提供でき

ればと考えております。

以上になります。

【大久保座長】 ありがとうございました。おっしゃるとおり、皆さん肌で感じていらっしゃることを、実際データとして具体的にどういうことが起こっているのかということをしっかり検証しながら、また、そのデータによって効果測定をやっていくというのはこれから、これは全ての産業においてそうですけど、必要になってくると思います。

すみません、全委員が今、手を挙げられているのですけど、こちらのほうで、その前に手を挙げられている方がいらっしゃるのです、お願いします。

【中原事務総長】

日建連の事務総長をしております中原と申します。日建連は建設業の中で大手ゼネコンの会員を抱える団体でございます。

日建連では、昨年、「長期ビジョン2.0」を公表し、2035年を見据えて、建設業が将来に渡り持続可能な産業であり続けるための道筋を示しました。その中では、10年後におよそ130万人ぐらいの建設労働者が不足するのではないかと試算しています。そのため、それに対してどのような対応をするかということですが、1つは圧倒的に大事なものは生産性を向上させていくということでございます。仮に25%生産性を向上させても、なお30万人近くの人足りないということで、建設業の魅力を改善して少しでも入職者を増やす、外国人材も含めて確保していくことが必要であると掲げております。

生産性の向上で一つ非常に大事だと思っているのは、先ほど来、岩田委員からもありましたけれども、建設技能労働者の流動性を上げていくということ、回転率を上げるということです。やはり人数が限られていますので、今いる人材の回転率を上げると。それについては、重層下請構造などの問題も前から言われているんですけども、それを解消し、簡略化していく。問題の解決のために必要なのは、一旦アウトソースしていった一人親方や日給制の労働者をできるだけ内製化していく必要もあると思うんですけども、その表裏の関係の大前提として、内製化した場合に企業が繁閑差があるなかで、仕事が少ないときにちゃんとお互い貸し借りするようなことが一定条件下でできるようにしていく必要があると。ただ、建設業は派遣法の対象外になっていますので、先ほど御紹介がありましたけれども、就業機会確保事業の見直しなどを通じて使いやすくしていくということが圧倒的に必要になるのではないかと。それについては、CCUSを活用するなどして、力強く進めていくことがまず第一に必要なと思っています。

また、入札契約制度等についても、競争参加者が限られてきている中では、競争者の確保にこだわらずに、例えば、成田国際空港会社でも実例が出ていますけれども、1社のみの応札の場合に、入札予定価格よりも高かったときのネゴシエーションで価格を決める方式を広く導入していくとか、そういった工夫で建設生産システム全体の生産性を上げていくという方向に是非かじを切っていただきたいと思います。

そういう意味でも、お隣の不動産協会とも、発注者と受注者のお互い代表的な団体が協議会を立ち上げ、共通の課題について同じ方向を見ていこうという取組みを、国交大臣も参加していただいて始めたところですので、それを有意義な方向に持っていきたいと考えているところでございます。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。ただいま生産性の向上というのが、これは避けて通れないということでもありますけれども、実際問題、非常に関係者も多いことですが、まさに先ほどパートナーというお話もありましたけれども、業界全体でどう上げていくかということを進めていかなければならないということでもあります。

すみません。お待たせしました。そうしましたら、オンラインで全委員のほうから御発言がありますので、よろしくお願いします。

【全委員】 東京大学の全でございます。

最初に、私、土木にAIを入れるという、どちらかというと技術的な面をずっとやってきました、それで今回この検討会に呼んでいただいたんだと思います。

その視点から2点ぐらい。今、これ、自由にとということなので、次の10年のビジョンには、工事データの制度インフラみたいなものを柱として位置づけないといけないのかなというふうに思っています。

例えば、この論点1ですか。論点1で、CCUSが人を大事にする産業の制度インフラみたいに書かれていますけれども、これは非常に重要な整理だと思っているんですね。CCUSは、私の理解だと、個社では成立しないような仕組みを、経審の加点とか、特定技能要件とか、そういったものと接続して、制度的な裏づけによって、業界共通の基盤にしていって成功事例だと理解しています。

同じことを、人のデータの次は施工とかメンテナンスのデータで行う番かなということを思っています。私が見ている限り、中小とか、先ほどもありましたけど、小規模企業のDX、こういったものが進まない本質的な理由は、意欲とか資金の問題以上に、元請発注者は

いろいろ書類形式、データ形式がばらばらで、ツールを入れてもいろいろな手作業が残ってしまうような、D Xしようと思えば思うほど大変というような構造にあるのかなと思ってしますので、それぞれの個社にデジタル的なものを補助金で誘導するような補助も重要なんですけれども、それ以上に、データ様式の標準化であったりとか、相互運用性の確保とか、そういった構造の整備みたいなものが国でしかできない仕事で、それが論点②の生産性向上への最短経路かなと、技術面からは見えています。

もう一個、そういった共通データ基盤は、それ自体が論点③、④みたいなものの前提条件にもなるのかなと思っています。例えば、論点④、企業評価ってありますけれども、ちゃんとそういったD Xのツールを持っている持っていないというような自己申告じゃなくて、実際の活用実績みたいなものをデータで検証できるような評価設計、こういったものが可能になるのかなと。これまでよくいわゆるD Xツールを入れた入れないで補助金を決めたりとか、そういったものがあつたかと思うんですけど、それよりも、ちゃんと本当に使っていて本当に生産性向上につながっているかとか、そういったことをちゃんと導入後に検証して配点を見直すみたいな、E B P M的な仕組みみたいなものも検討の枠組みにあるといいのかなということを、事前に資料を見て思っておりました。

すみません、ちょっと長くなりました。以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。ただいま全委員のほうから、実際、世の中全般でD X化ということを言われているわけですが、実際にそれがどの程度使われて、どの程度行き渡って、それがどの程度生産性の向上に寄与しているかというのを、しっかりとデータで検証しながら具体的な次の手を打っていかないといけないということであると思います。

ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。

【全委員】 すみません。補足ですけど、そういった構造の整備は国にしかできない仕事であり、個社支援と並ぶもう一つの政策の柱として、データ様式の標準化と相互運用性の確保を新ビジョンに明記すべきと考えています。それが論点②の生産性向上への最短経路かなと、技術面からは見えています。

以上です。

【大久保座長】 分かりました。ありがとうございました。

それでは、浜田委員から。

【浜田委員】 浜田紗織です。

私は土木技術者の出身なんですけれども、株式会社ワーク・ライフバランスの中で、大小建設業をはじめ、他産業も含む3,600の組織の伴走支援を行ってきました。経営層だけではなく、日常的に声を聞いておりますのが、現場の声、若手の声、女性、育児中の方、介護中の方など、多様な立場の声を背景に意見を述べたいと思っております。

ビジョンを描く前提として、まず、実は今、日本の労働力、労働人口は増えています。2025年の労働力調査では、日本の就業人口は過去最多の6,828万人になっています。これはシニアと、何より44万人の女性が働き方改革を経て労働市場に出てきたことによるものです。こうした潜在労働力を生かしている組織というのは、人手不足感がかなり抑えられているというのが現状です。

また、他産業も含めた働き方改革の振り返りとして、厚労省の働き方改革関連法施行後5年の総点検の調査によりますと、週35時間以上働く人で、今よりも少しでも労働時間を増やしたい人というのは7%しかいません。建設業の中で、それでももし1割の方に毎月10時間多く働いていただけるか、または、その分、生産性向上を行うということができるなら、約3万人分の労働力になりますけれども、一方で、現在働いていない潜在労働力のうち、専業主婦やシニアの2割でも働くようになるだけで、約290万人分の人材になります。私は、この外側の290万人に選ばれるような産業を目指すことが、持続的な成長産業への近道だというふうに考えています。

こうした前提の下、働き方で足切りをするような習慣を脱して、経営戦略として人を大事にするという企業が選ばれる、こういったビジョンの解像度を上げていきたいと思っています。

私が提案したいイメージは、生活を差し出すダンピング、これを許容しないという建設業を目指すものです。私が申し上げたい生活を差し出すダンピングというのは、休日や睡眠、家族との時間を犠牲にすることを前提として仕事が成り立つような状態です。価格のダンピング、工期のダンピングを是正してきた次のステージは、生活のダンピングというものを是正することではないでしょうか。例えば、技能者が先ほどより論じられている月給制への転換で、休みが収入を減らすということにつながらないということもそうですし、技術者については、勤務間インターバルの義務化、さらには他国では、標準的な時間外割増し賃金率を1.5倍にするなど、人への投資というところを企業評価で適切に評価する仕組みなど、具体策については今後皆様と議論を深めていければと思っています。

働く人の生活を守ることは、福利厚生ではなく、未来に続く産業をつくるための経営戦略

となっている時代ですので、人手不足への対策ではなく、労働市場から選ばれる産業への転換という視点でこの検討会に貢献してまいりたいと思っております。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。実際、世の中人手不足とか人口減少ばかりかなり取り上げられているのですが、実際の労働人口というのは、女性の活躍やシニア層のカムバックといいますか、活躍ということで全体では増えていると。そういうところの人たちを、この建設業のほうにもしっかりと入ってきていただけると。そういう環境をつくらないといかんと。当然、生産性の向上と、今の新しいそういう労働人口がしっかりこの産業に入ってくるような、両方で考えないといけないということだと思います。ありがとうございました。

それでは、ちょっとオンラインで堀辺委員から手が挙がっていますので、堀辺さん、お願いします。

【堀辺委員】 住団連（住宅生産団体連合会）の堀辺です。この住団連という団体は、ハウスメーカーが集まっている団体であり、私自身は積水ハウスの人間でございます。

今日は意見というか、住宅業界の話を少しさせていただきます。

ハウスメーカーというのは、技能者でなく、元請業者として施工管理をする技術者の立場に当たります。今、我々が問題としているのは、技術者の確保です。これが一番大きな課題となっています。今後人口が減るので、技術者も減っていくというのがありますし、現時点でも技術者がぎりぎりで行っているという状況です。

特に現場の配置技術者に関しては、業法上、9,000万以上だと専任が求められており、実際に建築物も9,000万以上の共同住宅が非常に増えており、工事を受注するために技術者を確保する必要がある、中途採用で業界の中で取り合いをしている状況です。これを今後もずっと続けるというのは、非常に困難であり、業界全体としても、技術者の制度を見直していかないといけないと思っています。

特に我々の扱っている建物というのは、工業化住宅といって、一般的な一品受注生産の建築物とは異なっていて、多くの部材を工場で製造し、現場で組み立てています。使用材料や施工方法が標準化されており、数多くの建物を世の中に提供しているという仕組みになっています。

そういうこともあって、実際の技術者の施工管理というのも、一般工法と比べたら非常に簡単なものになっており、現状の業法の制度とはマッチしておらず、少し過剰な技術者の配

置になっているというのが現状であります。会社としても生産性が悪い状況であり、今後技術者制度の見直しが必要と感じています。逆に過剰に技術者を採用しており、業界全体で見たら、本当に必要なところに技術者を回すこともできるのではないかと感じています。

採用では、待遇のいい会社に行こうとしますので、給与がどんどん上がっており、今、技術者もいい待遇でないとなかなか採用できない状況になっています。

あと、多様な働き方ということで、特に女性の活躍推進というのはどこの企業も取り組んでおります。技術者も女性はかなり増えており、建築系の新卒の採用も女性がかかなり多い状況です。入社後、設計業務と現場の施工管理業務と、大きく2つの業務に分かれますが、ほとんどの女性は設計業務を希望されます。やはり設計業務のほうが働きやすい環境にはなっているからです。現場の施工管理は現場に行かないといけないので、働きにくい環境になっているというのが現状です。

女性の方は、だんだんと家庭を持って、時短勤務とか育休とか在宅勤務とか、いろいろな働き方が必要となります。会社で働き続けるというのは大変ですが、施工管理なら不可能ではないと思っています。現状ではまだまだ整っていないですが、施工管理は現場にずっといなくても、ICTを使ってカメラで監視してモニターで現場を監視するというのも可能です。実際にはいろいろなチーム制を組んだり、今試行錯誤しながら各企業は取り組んでいるという状況です。現状は現場で働いている女性は実際1割ぐらいとまだまだ少ないですが、もっと増やしていける可能性もあると思っています

あと、今後、いろいろ各論の議論もあるかと思いますが、公共事業と民間事業というのはかなり根本的に違うと思っています。我々のほとんどは、民間のお客さん相手の商売であり、公共事業の発注者とは求められるものがかなり違うと思いますので、今後そこら辺も分けて考えていければと感じております。

【大久保座長】 ありがとうございます。今、ハウスメーカー業界からの視点ということで、技術者の確保、当然、取り合いになる部分と過剰になる部分のバランスをどう取っていくかという部分、それから、女性がますます活躍できる環境をどう整えるかということ、それとあと、民間と公共工事の違いというところの視点を、今後の検討の中でしっかりと持っていきたいというお話でありました。

それでは、蟹澤さん、ちょっとお待ちください。今、こちらのほうで手が挙がっているので、お願いします。

【銭高委員】 全国建設業協会副会長を仰せつかっております銭高と申します。

本日初めての参加でございますので、ちょっと切り口を変えての発言をまずさせていただければと存じますが、本検討会のタイトルであります持続的な成長産業としての建設業のあり方、持続的な成長産業としての建設業というのは、何がどうなったら持続的な成長産業としての建設業になったんだろうと。私個人的には、先ほど浜田委員も御発言がありましたけれども、就労者が建設産業で増えるということが、持続的な成長産業としての建設業が達成されたんじゃないかというふうに考えております。

何で就労者を増やして持続的な成長産業としての建設業を達成しなければいけないのかということを考えますと、私は、やはり我々建設業というのは、基本的には日本国内のインフラの整備、維持を担っていくと。もしくは、それが担えなくなると、日本が経済成長ができなくなるという大きなキーフアクターを我々が担っているという軸で仕事をさせていただいております。

一方で、お隣に小島委員がいらっしゃるところで大変恐縮なんですけれども、例えば、先般、埼玉県八潮市で道路の陥没事故が起きました。下水道のこれからのインフラの維持、補修というのは非常に注目されているところでありますけれども、公共工事の積算労務単価をずっと上げていただいているところは大変ありがたいんですが、生きている下水道の中に入って、作業員さんが1日2万5,000円もらえるから仕事をしますかという、多分しないですね。じゃ、2倍の5万円ですみますかと。いらっしゃるかもしれないですけど、多分なかなか集まらないだろうと。

非常にみんながやっぱりやりたくない仕事になってしまっている。でも、やりたくない仕事を、環境は当然変えていかなければいけないですけれども、なおかつ、しっかりとそこに見合った賃金が払える仕事ということを確保しなければいけないんじゃないかと思っております。

そういった意味では、今後の議論として、小規模工事の歩掛ですとか、工種によつての歩掛ということをいろいろと考えていただきたいと思いますし、特に私ども、会員企業として約1万9,000社の方が会員にいらっしゃいます。年商でいけば、二、三億から1兆円を超える会社さんがいらっしゃるわけですが、建設産業自体がそういった非常に多様なバックグラウンドを持っている会社さんが関わっているという前提で、国土交通省様の政策も、必ずしも一律ということではなく、多様なところに手が届くような網のかけ方ということを前提にぜひお考えいただければと思っております。

業全体の生産性を上げるという部分でも、先ほど御指摘がありました、口頭契約がちょっ

と多いんじゃないかというのも、施工サイドというよりも、設計サイドで最初に入札の図書の精度を上げていただだけで、随分生産性も上がるんじゃないかというふうに思っておりますし、そういった業全体のフローをこれからの中でいろいろと議論をやっていただければ大変ありがたいのかなというふうに思っております。

私のほうからは以上です。

【大久保座長】 ありがとうございます。ただいま錢高委員のほうから、そもそも持続的な成長産業とは何ぞやということで、就労者が増えていく産業ということでいくと、当然処遇アップもありますけれども、やりたい仕事ということで、仕事の魅力というものも上げていく。この両方でしっかりと就労者を増やしていかなければならないというようなお話でございました。

それでは、オンラインで蟹澤委員のほうから手が挙がっていますので、蟹澤委員、お願いします。

【蟹澤委員】 芝浦工業大学の蟹澤と申します。オンラインから失礼いたします。

私は、いわゆる方策2011、12、それから、この前の政策2017の検討メンバーでもございました。その立場からもちっと申し上げたいことがありまして、手を挙げさせていただきました。

1つ目は、2011、12、17からの積み残しの課題が1つ目、指摘をさせていただきたいと思います。それはいわゆる例外規定ということになるんですけども、例えば、今回のこの検討会も持続可能な建設業ということになってはいますが、建設業とは何なのか。建設業許可を持っているというのが前提なのかなと思いますけれども、いわゆる500万円未満は、軽微なものは業許可がなくでもいいという例外規定がございます。この扱いをどうするかというのが、私の記憶ではずっと積み残しの課題ということになっていたと思います。

もう一つは、社会保険の未加入対策というのは、方策2011、2012からの重点政策だったわけですが、そのときから問題になっている、厚生年金保険上は許されている、5人未満だと入らなくていいよというところが、社会保険未加入対策という政策との間でどうするのか。今はそちらはそちらで法律的に認められているので、いいということになっているわけですが、これ、業界の中からは根強く、要するに、ダンピングの原資になりやすいと。厚生年金に入らなければ労務費を二、三割下げられるという問題はよく指摘されるので、ここのところをどうするかというところが積み残し課題であるんじゃないかと

ということです。

2つ目は、あと、やっぱりこの政策にしても、誰を対象にするかというところをもうちょっと広くすると、技能者に関してはCCUSがこれだけ普及しました。でも、まだまだ全体が普及するには余地があります。積み残しの課題は、いわゆる技術者をどうするか。私は、この産業の離職率を減らして、この業界内で人が循環するようなシステムをつくらないと、担い手問題というのは解決しないんじゃないかと思いますけれども、そのためには、メンバーシップを明確にする。そのためには、いわゆる技術者の皆さんも、CCUSに準ずるようなもの、また、この延長でも別のものでもいいんですが、しっかりとその登録をすることによって、この政策の中での要するにメンバーになるんだと。要するに、だから、このメンバーシップ、あるいはこの政策の対象者というのをはっきりさせる必要があるのではないかな。そのために政策としてはどうするかということがあるんじゃないかなと思います。

それから、生産性向上というのは非常に大事なキーワードなんですけど、私はここに例えば酷暑時代の生産性向上とかということをつけて、形容詞をつけて、より喫緊の課題だということを明確化したほうがいいんじゃないかなというふうに思います。

やっぱり生産性を向上するためには、何をするか。ロボットなのか何なのかって言われますけれども、一番の日本の建設業の問題は、現場の最終段階まで設計が決まらないという問題があるわけですし、いかに早く設計を決めることによって、例えば、オフサイトコンストラクションという、現場がプレハブ化を進めれば、屋根のあるところでものづくりができるわけですし、場合によっては、エアコン、空調の効いたところでもできるようになるわけですから、その辺の問題をどうするか。契約問題にしても何にしても、やっぱりこの設計を早く確定するというところが非常に肝になってくるので、例えば、イギリスの政策でいえば、そのための設計手法であるDfMA、Design for Manufacturing and Assemblyというのを推進しようとかということがあるわけですし、そのためには、BIMを普及しなきゃいけないという政策があるわけで、よりはっきりさせるために、そのところをどうするか。契約のためにも、いろいろなことのためにも、この設計の早期確定化ということを政策の中でどのように取り組むことができるかということ。

それから、4つ目は、私、前から申し上げている教育訓練制度、やはりメンバーシップ制度をつくって、能力評価制度というのを技術者にも展開してつくるべきだと思うんですけども、そのときに、今の問題は、日本の職業訓練とか教育の政策というのは、雇用した会社に責任があるということになっているんですけども、やはり人材が流動化しやすい建

設業では、そこに一生懸命お金を払って投資した人が損するということはずっと言われているわけです。

ですから、個社の負担なく業界全体で人を育てる。その人たちが多少流動化する中で技能者としてレベルアップしていく。それから、技術者との間がシームレスな関係がある。逆に、技術者から技能者に行くようなルートもある。それから、発注行政の担当のほうに行くような道というのも、そんなようなことができるようなためにも、業界としての教育訓練制度、特に見習制度、英語でいうとapprenticeshipといいますけれども、この制度、3年くらいで、業界全体、個社の負担なく一人前にするという制度を持っていないのはG7の中で日本だけですので、この問題は、やはり今回大きな政策目標をつくる中で扱わなければいけないのではないかなというふうに思っております。

以上、4点申し上げました。よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

【大久保座長】 ありがとうございました。これまで様々な検討に携わられてきた蟹澤委員のほうから、積み残し課題ということで、例外規定に関すること、それからあと、誰を対象者とするかという中で、やはり業界内で人の循環機能みたいなものを担保していかないといかんと。メンバーシップの話ですね。それから、生産性の向上は喫緊の課題であるのですけど、どう進めていくか。また、最後に教育訓練制度と。業界全体で取り組んでいく必要があるのではないかというお話でありました。

引き続きオンラインで丸山委員から挙手がありますので、丸山委員、お願いします。

【丸山委員】 山下PMC、丸山でございます。本日、実は大安吉日でございまして、札幌で式典がございましたため、オンラインから失礼をいたしております。

私も、この事前の勉強会の委員として議論に参加をさせていただいておりました。現場での課題感というのは一つ一つまだまだ積み上げなければいけないものはあるかとは思いますが、高所大所から見たときのある程度の課題というのは可視化されたのではないかと。勉強会の中で可視化されたのではないかというふうに思っております。

それらの課題解決というのを丁寧に議論していくということは重要だというふうには思うのですが、私自身が実はそれ以上に重要だと思っていることというのは、やはり日本の建設の強さみたいなものを次の世代にどう引き継いでいくのか。次の世代にそれを、世界から見るときに日本の建設の品質管理は非常に高いレベルでございますので、これをどうやってつないでいくのかという、その強みをさらに強くしていく。そういった目標設定というのにも必要になってくるのではないかなというふうに考えてございます。

そのためには、全ての工事に匠の技が必要であるのか、これまで同様に全て一品生産でつくっていくことがよいのか。先ほど住団連の方からのお話にもありましたように、一定程度プレデザインが必要となるようなものがあるのではないかなというようにことも考える必要が出てくるかと思います。

また、先ほど来、成長産業とは何なのかということの中で、人が増えることということを御提案されていた委員の方もいらっしゃいましたが、それももちろん一つだと思うんですけども、人が増えるのではなく、今いる人の生産性が飛躍的に上がって、いわゆる1人当たりGDPが上がっていくことによる、それも大きな成長と言えるのではないかなというふうに考えます。そのほうが、そこに関わる人にとってはもしかしたら幸せなのかもしれないというふうに考えるのであれば、一概に人、いわゆる自然人を増やすということだけが答えではないかなというふうに思います。

特に、我々が今手元で仕事をしていても、生成AIを使うようになってから、飛躍的に生産性が上がっています。生成AI、特にフィジカルAIに関する国の目標などを立てるということも非常に重要と考えます。

また、コストプラスフィーといったような調達の話が出ております。私どもCM会社は調達のプロとしてやってございますけれども、アメリカのコストプラスフィーをそのまま持ってきて、もしくは、我々もお手伝いをしましたが、震災復興の際に使ったコストプラスフィーをそのまま使っても、発注者のメリットがどこにあるのかというのは見えにくいというふうに思います。

和魂米才という言い方がありますがけれども、日本の魂で米、アメリカの才を、システムをうまく組み直していく。そういった仕組みをつくっていくことも非常に重要になっていくのではないかなというふうに私としては思っているところでございます。

以上でございます。

【大久保座長】 ありがとうございました。勉強会のメンバーとしても、引き続きまたこちらのほうの検討会のメンバーとして参加していただくわけですが、非常に力強い、要するに、日本の建設の強さをどうやって次の世代、次の時代に引き継いでいくかというような、そういう前向きな観点で、これからいろいろな生産性の問題等々の検討を進めていくというお話でありました。

それでは、お願いします。

【大森委員】 大森です。細かいことは今後の議論でいろいろされると思うので、ここで

は基本的な視点についてだけちょっと一言。私は、建設産業政策の2007以来ずっと20年ほどいろいろ関わらせていただいていた、その視点からちょっと一言だけ申し上げさせていだきたいと思います。

1つは、建設業政策という言葉なんですが、まず、建設業は誰のためにあるかというのを一番押さえておいていただきたいと思います。これは分かり切っていることで、国民のためなんですね。建設業のための建設業じゃなくて、国民のための建設業。なりわいというのは全てそういうものだと思いますが、だから、視点として、誰のための建設業かと。広く国民のためだということで、これは今後も変わらないので、ここはまず基本線として外してはいけないだろうというふうに私自身は思っています。

もう一つ、2点目ですけど、これ、政策ですけど、政策ですので、逆に言うと、時代は変わる、時代とともに臨機応変に変えられるような対応をできるような方策が一番私はいいと思っています。重厚長大のものをつくると、直らないし、直せないことになってしまうという危険性があるので、その辺のことをちょっと意識した上で政策を決められていくほうがよろしいのではないかとこのように思っております。

2点だけ取りあえず。

【大久保座長】 ありがとうございます。ただいま大森委員のほうから、建設業って誰のためかと。当然、建設業はまさにインフラを担っているわけですから、まさにそれを担うということは、基本的には国民のためという視点を常にしっかりと持っておかないといけないということと、今、非常に、いろいろなもののスピードがかなり速くなっているという中で、時代の変遷というところに関しても、あまり硬直的に大がかりなものをつくっても、その後、そういうものがフレキシブルにどんどん変えられていけばいいのですけれども、やっぱり変えられないというところで、そこでまた新たな課題になっていくというところであり、そのような制度づくりのところでもその視点が必要であるというお話がございました。

それでは、土志田さん、お願いします。

【土志田委員】 全中建、土志田と申します。

私も2017年+10の会議には出させていただいて、早いものでもう10年たとうとしています。このときには、たしか人に優しい建設業にするにはどうしたらいいかという。今回は、人を大事にすることがキーワードになってきているのかなというふうに思っております。

10年間、いろいろな方策をしていただいて、担い手3法をつくっていただいて、大分変わってきて、我々中小の中でも変わってきております。建設業界の99.4%が中小企業でございます。そういう中で、我々全中建の会員は、地方公共団体の土木工事の公共入札に携わっている会員が、約8割近くがそういう状況でございます。

そういう中で、どうしても我々の枠の中でのお話をさせていただきたいと存じますが、とても感じることは、地方自治体の仕事をやっていると、人を大事にするという、我々使う側は人を大事にしていかないといなくなっちゃいますので、大事にして何十年も仕事をやっていますが、申し訳ないですけど、発注者さんに人を大事にするという視点がないんじゃないかなというふうに感じるが多々ございます。

そういう中で、今回、建設関連制度の見直しということもございましたので発言させていただきますと、公共入札契約制度自体のあり方も見直しをしていただきたいなというふうに思います。

そういう中で、公契連モデルのあり方の再考、議論を深めていただければありがたいなと思っております。何しろ最低制限価格に集中したダンピングがせざるを得ないという状況にあるということですね。できることであれば、仮に官の積算、予定価格が正しいのであれば、その金額に限りなく近いところで受注できる制度になっていかないものなのかなというのが私の疑問でございます。

それと慣行の改善、この辺もやはり冒頭、ちょっときつい言葉でございましたが、受発注者間の片務的な関係、これは請負契約制度の中ではなかなか解消できないことが多々ございます。私は慣行としてあまりいいものではないというふうに思っておりますので、やり方によってはできるのではないかなという思いがございます。

そういうことも含めて、向こう10年先の政策として議論をいただきたい。ただ、10年というのはやはり長い期間でございますので、5年くらいを目標にスピード感を持ってやっていただけるような制度設計をしていただけるとありがたいなというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

【大久保座長】 ありがとうございます。受注者サイドだけではなくて、発注者サイドの問題も含めて考えていくということの重要性のお話がありました。

大変恐縮なのですが、半分ぐらいの方がまだ御発言されていませんので、これからのところは2分程度でお願いします。

じゃ、藤澤さん、お願いします。

【藤澤委員】 日本空調衛生工事業協会の藤澤でございます。このたび日本電設工業協会さんとともに、設備工事業でこの会に参加をさせていただきました。

建設業は、もともと土木工事と建築工事で、構成する専門工事業として設備工事があります。昨今人材不足、発注不調による計画延期等の問題が発生し、空調衛生工事・電気工事の、2業種の事を意味する「サブコン」という言葉が一般的になりつつあります。6月に放送された「クローズアップ現代」でも取り上げられましたが、今後こういった形で解消していくかというのは、いろいろ打合せ、協議をしながら対応していけば良いと思います。事業者の規模別に、大手、中堅、中小では、対応すべきターゲットは大きく異なっておりまいます。再開発を含んだ大型、あるいは半導体工場、データセンター等トピックスになりやすい工事は大手の話にハイライトされていていってしまいますので、そこで具体的にどんなことをやっていくかということで解決策が見つかっていくと思います。今申し上げたように、ターゲットによって解決すべき課題が全然、(かなり)違うと思います。対応すべき施策も変わってまいります。そういった形で、これから先の協議が進められていけばいいと思います。

もう一つ、非常にシンプルな話ですが、日建連・全建さんの主導で、4週8閉所、4週8休、かなり進んでまいりましたが、まだ達成とはなっておりません。アベレージではありますが、4週8休が達成できても、年間104日。厚労省の令和7年、昨年のデータで全産業アベレージ116日です。でありますので、ここで12日の休日差があります。一般的なオフィスワーカーは大体120日プラスアルファの休日を取得しております。

人手不足の根本的な問題ですが、これを解決しないと、この業界には技術者、技能者問わず、入職してまいりません。これは我々も含めて底辺にある古い考えと決別する必要があると思います。まず、4週8休で104日、そして110日を達成し、せめて全産業平均116日を目指す。そして、オフィスの120日を目指していくのにはどうすればいいかと。今の根本的な人手不足の、先ほど浜田委員からもありましたけれども、休みを犠牲にするというような発想からは転換していかないと、人が増えていかないというふうに思っています。

今申し上げました2点、ぜひこの会議で検討していただければというふうに思います。

以上でございます。

【大久保座長】 ありがとうございます。規模によって、ターゲットによって課題なり解決が全く異なるということ、そして、休日問題の重要性ということ、2点ございました。

それでは、奥の方から。西委員から。

【西委員】 全国建設労働組合総連合の西と申します。

1つ目、論点1の部分です。他産業との人材獲得競争に負けない処遇の実現の部分では、第三次・担い手3法の成立で、昨年、労務費の基準ができました。行き渡らせる仕組みができたけれども、これをうまく機能させる、実効できる、後押しできる施策が今必要で、「基準ができた」で終わらせてはいけない。そういうふうに考えているところです。

現状では重層下請構造が改善をされていないので、何次でも行き渡っているのかの確認も必要だと思っていますし、この検討会で重層下請構造の改善に向けた議論ができればと思っていますところ。

制度インフラとしての役割を果たすCCUSの部分では、住宅建設分野で履歴蓄積がなかなか難しい状況が続いています。この問題の解決を急ぐべきだとも考えています

既に御意見のあった繁閑への対応、柔軟な働き方、労働力の融通の部分では、働く人たちの労働条件が後退することがないように議論がされるべきではないか、そういうふうに考えているところです。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございます。担い手3法のことですけれども、基準をつくただけではなくて、どうやって行き渡らせるかと。そうした構造自体の検討についてもしっかり進めていきたいというお話でありました。

それでは、お願いします。

【櫻井委員】 櫻井と申します。私も前回のあり方勉強会から参加させていただいております。

私は、社会保険労務士という仕事をしており、普段は中小建設業者様からの労務管理の相談を受けています。そういう意味では中小建設業の方の実態をできる限りお伝えをし、前回のあり方の勉強会で課題を、この検討会では、単なるスローガンではなく、それがより具体化できるようなところに落としていければいいかなと思っています。

特に今回、私は働き方という点に注目をして、3点ほど簡単にお話をさせていただければと思います。

1つ目は、日給制の問題が出てきていますが、月給制にすることは、そんな簡単なことではなくて、日給ということは、そもそも時間管理もしていませんから、割増賃金が払われていないとか、出勤した分の支払いなので、有給休暇ができていないとか、その原資をどこか

ら持ってくるんだとか、結構細かい問題があるんですね。

やっぱり細かい課題を1つ1つ改善していかないと、結局、これはスローガンで終わってしまうのではないかと懸念しております。

その他、移動時間の問題なども、労働時間なのか通勤時間なのか、ということを業界全体で検討をしていかないと、遠くの現場への移動時間が通勤時間ということであれば、労働時間は短くても、拘束時間は長くなり、これでは、魅力ある業界にはなっていないかと思っています。今業界に若い人がいないというのであれば、なおさら業界全体で課題感を持っていろいろ決めていかれるといいかなと思っています。

それから、最近では熱中症の関係で変形労働時間制の話が出てきていますが、現実的に小さな会社で1年単位の変形労働時間制というのは、運用は難しく現実的ではありません。できれば、1か月の総労働時間管理であるフレックスタイム制を建設業での導入も検討してほしいと思っています。これは労働法に関わることですから、ここでは議論できないかもしれませんが、建設業には「終わりじまい」という言葉があるくらいですから、一日一日というよりは、1ヶ月の総労働時間管理ができれば、早く帰れる日は帰ることができるという建設現場の良さが活かせるのではないかと考えています。今後、このあたりも検討して欲しいなと思っています。

そして、もう1点、雇用の流動性のお話がありましたけれども、まさに業界全体として考えなくてはいけない問題だと思っていますので、ぜひこの辺りも今回前向きに少しお話ができればというふうに思っております。

以上です。よろしくお願いいたします。

【大久保専長】 ありがとうございます。櫻井委員のほうから、働き方ということで、日給制の問題、変形労働時間制の問題、それからまた、雇用の流動性をいかに高めていくかというお話がございました。

それでは、お願いします。

【久保委員】 不動産協会の久保でございます。不動産協会は、ディベロッパー約160社が会員となっている業界団体でございます。そういう意味では、この会議には、民間工事の発注者という立場で参加させていただくことになるかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

先ほどから発注者側のお話もいろいろ出ておりますので、やはり私どもとしましては、発注者として何かご協力できることや貢献できることがあるかどうかというところを、皆さ

んから忌憚のないご意見をいただきながら、業界の中でも展開していくということかと思っております。これが1点目でございます。

それから、2点目は、先ほどお隣の中原総長からもお話がありましたけれども、日建連さんとの協議会について6月1日に1回目の協議会を開催いたしまして、その次に実務的な打合せということで、幹事会という名前で今月から1回目が始まるということでございます。

なので、ちょうど並行してこちらも1年間かけてやっていきますので、場合によってはより踏み込んだ議論をし、こちらの会議での内容も踏まえつつ、お互い連携してやっていきたいと思っています。またご報告する機会があれば、ご報告させていただきたいと思っております。

【大久保座長】 ありがとうございます。ただいま久保委員のほうから、発注者としての立場からこの検討会にしっかり御参画いただくと。審議会でも私よく言っているのですが、発注者も受注者も、ある意味、運命共同体というところもありますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、お願ひします。

【石橋委員】 日本電設工業協会の石橋です。よろしくお願ひします。

電気サブコンの視点です。物決め手順上建築の間仕切りが定まって、空調負荷が定まって、全体の設備容量が定まってくると、最後にトランス容量を決めることができる。建築電気空調衛生が同じ工期でも、先に定まってこないと、電気設備としては検討時間が実は少ないということです。

検討時間が少なければ、資機材の発注、作業員の手配など業務が輻輳し、担当者の業務負担につながり離職者が増えているというのが今の状況です。

労働環境改善を考えると収まりや仕様、作り方を決める物決め工期と、工事の工期を分離、分業させることが必要ではないかと思ひます。物が定まってからじゃないと着工しないなど極端なことができれば、手戻りがなくなり作業員の無駄も資材の無駄もなくなってくるのではないかと考へます。課題は多々あると思ひますが、工期の分離、分業ができれば、物決めのところではバックオフィスが中心になり、女性の方だとか、今の建設業以外の方を引き込んで、働き方が改善されていくというようなことにつながるのではないかと考へます。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございます。ただいま石橋委員のほうから、電気設備工事

ということの観点、工事期間の問題、それから、物決めの問題、一言で言うと、段取りということですかね。そういうことは全てにおいて必要になると思いますけれども、そのところの重要性というお話がございました。

それでは。

【古屋委員】 古屋と申します。

私、労働市場全般を見ている立場で、本当に様々な今業界、業種で同じ議論がされているという状況。つまり、製造業も、介護・医療の分野でも、まさに今回の議論いただきたい事項に書かれているように、他産業との人材確保競争という中で建設業がどう戦っていくかという観点、そういった意味では、先ほど来議論が様々な委員からもあるとおり、4週6休、4週8休というのは、外部の人間からすると、やはりそういった戦いであるとすれば、かなり業種間の人手獲得競争、厳しい状態なのかなというふうに感じてしまうということでございます。

そういった意味で、他産業も頑張っているという中で、建設業が今のすばらしいところ、いかに技能を残していくのか、技術を残していくのかということを考えていかなければいけない。

そう考えたときに、業界内でも今すごく起こっているのは、公共、公と民の取り合いということでございますよね。今、全自治体の25%が技術職がいらないというふうに言われておりますが、これは要するに民間企業に取られてしまって、民間企業が賃上げを頑張っているしやるので、公務員の魅力が低下して、取られてしまっているという状況があります。

こういった取り合いにならないような構造をいかにつくっていくのかは、4点かなと思います。処遇改善、省力化、人材マネジメント、そして、人材確保のあり方を変えるということだと思います。

時間もございますので少しだけ申し上げますと、ハローワークの建設従事者の求人数とかは、実際、女性が物すごく増えているんですよね。技術者というか、技能職で増えておりまして、3倍になっているんですよね、この十数年で。もともとが1%だったので、3%にしかなくなっていないんですけど、増えておりますと。

しかし、女性のやっぱり従事者、フルタイムワーカーじゃなくて、短時間希望という方もたくさんございます。そういったことで考えると、短時間労働者の方をいかに人材マネジメントをしていくのかみたいなことが、非常に今、大きな論点となっているということでございます。

あと、業界で取り合いにならないという意味では、共同で人材育成していくみたいな話も委員からありましたが、私も別の地域、別の業界でそういった取組を行っておりますので、どこかで共有させていただければなと思っております。

以上です。

【大久保委員】 ありがとうございます。ただいま古屋委員から、いろいろな業界を見ていらっしゃる観点から、日本全体が人材獲得競争という中で、今後、建設業のところには有為な人材をいかに獲得していくかというところでは、かなりいろいろな工夫なり、いろいろなことをやっていかないといけないというようなお話でございました。

それでは、お願いします。

【福地委員】 一橋大学の福地です。専門は経営戦略です。中小企業庁で中小企業の成長に関わる委員会に数年間参加していたので、その視点から意見を申し上げます。

中小企業にとって成長は重要であり、新たな付加価値の創出や生産性の向上、その結果としての労働者の処遇改善は、様々なデータで確認されていることかと思えます。

建設業は労働集約的であるため、設備産業ほど規模拡大の効果が大きいとは言えません。しかし、採用・育成やD X投資、発注者との交渉力といった経営基盤的な能力を構築するには、やはり一定の規模が重要になると思います。

では、どうやって成長を実現するかということですが、その委員会での議論を踏まえると、従業員300人以下程度の企業では、企業の成長は圧倒的に経営者個人の経営意識と経営力に依拠します。そもそも成長したいと思っているか、どのように成長し、どのように収益を上げるかというストーリーが描けているかどうかです。

したがって、業界全体で考えるべきこともあります。実際に人を採用し働く環境を整えるのは個々の企業・経営者なので、個々の経営者の意識とか能力にどう働きかけるかという観点からの制度的なインセンティブづけも重要になるかと思えます。

もう一つ、優れた経営者に業界全体の改善を担ってもらうという観点では、M&Aも重要です。優れた経営者に複数の企業の経営改善を進めてもらうことも考えるべきです。その意味では、市場の整備や、売り手企業に関する情報の透明性の向上、一方で、買い手企業が安心して任せられる企業かどうかを判断できる情報環境の整備は、行政が関与しうる領域だと思います。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございます。ただいま福地委員のほうから、中小企業の成

長ということを考えるときには、一つは経営者の資質といいますか、そういうものの重要性和、あと、それにも当然関わってくるのですけれども、M&A等、規模をどう拡大していくかと。規模が大きくなれば、またやれることも増えてくるというところで、その観点も重要というお話がありました。

それでは、お願いします。

【木村委員】 勉強会に引き続き参加させていただいています、日経アーキテクチュアの木村です。

私は建築の雑誌の編集長をやっているんですけど、個人、記者としては、建設分野のDXを取材してまいりましたので、その立場からコメントさせていただきます。

i-Constructionも始まって10年を超えていますし、DXも言い始めてもう数年たっているというところで、いろいろな取組が出てきているかと思います。進んだところも多いかと思うんですけど、一方で、なかなか進まないなというところも多いということで、なぜ進まないかという、やはり背景には重層下請構造とか、契約方式であったりとか、いろいろな個社ではなかなか解決できない構造的な課題があるのかと思います。これに踏み込んでいかないと、産業自体のDXというのは足踏みを続けるのじゃないかなというふうに思っています。

この検討会では、こういう課題の解決に向けて、いろいろな専門家の皆さんの視点から制度とか仕組みに手をを入れていくということになると思いますので、その辺りについて非常に期待しております。

特にそのポイントは、やっぱり建設業界の大半を占めている中小企業、専門工事会社とか、この辺りのDXをどう進めていくかというところかなと思ってまして、現状、デジタルに限らず、いろいろな投資をしようとしたときに、企業規模もちっちゃいですし、なかなかお金の面でも人の面でも難しい面があると思いますので、この辺り、よい方向に導くように、どういうふうに政策的に後押ししていくかというのが重要になってくるかと思います。

これとはちょっと異なる話題ですけれども、テクノロジーというところで見えていくと、特にAIについては、仕事の進め方だったりとか、技術者に求められるような人材像とか、そういうものを本当に大きく変えていく可能性があると思っていますので、今回の検討会でどこまで踏み込んで議論していくかというのはともかくとして、建設業を持続的な成長産業として今後も継続させていくということを考えると、AIをどう取り込んでいくのかとか、どう対応していくか、この辺りをきちんとフォローしていく必要があるかと思っています。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。建築分野のDXということは言われて久しいわけですが、なかなか進まない部分が多く、個社では解決できないということで、全体の重層下請構造自体の課題の中でどう解決していくかという部分、それから、AIの活用、特に建設業において、フィジカルAIとロボティクスをどう組み合わせていくかということだと思いますけど、その辺りの重要性についてお話がございました。

それでは、お願いします。

【小島委員】 埼玉県県土整備部長の小島でございます。発注者という立場で参加させていただいております。

県のほうから一言だけ最後に言わせていただくと、県の業務を担っている地域の建設業者は主に中小企業でございますが、公共インフラの整備、日常の維持管理、特に災害時の緊急出動であったり、応急対応など、地域の担い手、守り手として不可欠な存在というのは改めて申し上げることもないものだと思っております。

地域建設業がこの役割を担い続けるためには、やはり今議論になっております人手不足、高齢化などに対応して、地域建設業の持続的な発展を支えることが大事だと、私どもも認識しております。ぜひこの検討会で一緒になって検討していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

【大久保座長】 ありがとうございました。発注者の立場からということでもあります。地域建設業の重要性ということで、これまでもおっしゃっていますけれども、両サイドでこの課題にしっかり取り組んでいくことに関して御意見がございました。

そのほかにどなたかよろしいですか。よろしいでしょうか。

上野委員は特によろしいでしょうか。

【上野委員】 ありがとうございます。皆様の御意見、拝聴しています。初めての参加ですので、今、一生懸命頭の中を整理しております。

【大久保座長】 分かりました。

それでは、一応、皆様からの御意見を頂戴いたしました。

まとめて国交省からコメントといっても、なかなか困るかもしれませんが、もし何かあればお願いします。

【渡邊建設業課長】 建設業課長の渡邊でございます。

総論的な、各論的な、様々な角度から幅広い御意見をいただきまして、ありがとうございました。事務局として、しっかり次回に向けて整理を行ってまいりたいと思いますので、引き続き御指導のほどよろしくお願い申し上げます。

【大久保座長】 ありがとうございました。

今日、初回ということで、今皆さんからいただいたいろいろな御意見等に関して、また整理をお願いしたいと思います。

それでは、本日の議事はここまでとして、以降の進行は事務局にお返しをいたします。

【高橋入札制度企画指導室長】 大久保座長をはじめ、委員の皆様、長時間にわたる御議論、ありがとうございました。

本日の会議は以上となります。次回の開催日程につきましては、調整の上、事務局より改めて御連絡させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

—— 了 ——