

企業評価に係るこれまでの議論等

(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

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

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
(令和8年7月9日)資料3より抜粋

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

(抄)

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。

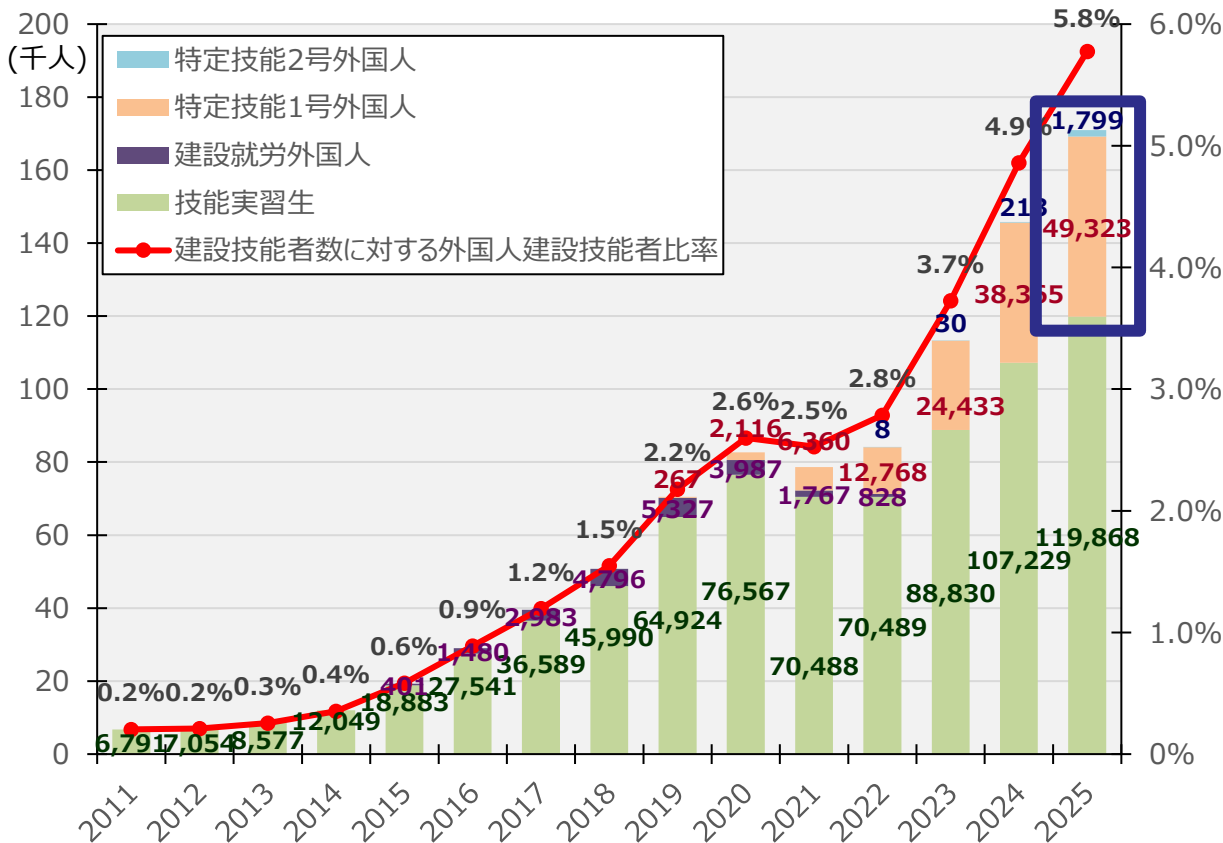
その際、例えば、**企業としての成長性、処遇改善の取組(賃金の水準や制度等)、労務管理や従業員教育等の企業経営に関して必要とされる能力、DX推進等の生産性向上の取組、所属する技術者の能力・実績など、新たに評価すべき項目を検討すべき**である。加えて、評価結果に対するニーズや関心を踏まえ、例えば、**公共工事・民間工事を問わず評価結果の更なる活用、民間工事を受注する企業や専門工事企業も対象とした評価のあり方、評価を受けた企業の公表など、企業評価を活用する領域や対象とする企業の拡大等、評価制度自体の活用促進についても検討が必要**である。

(2)建設分野における 外国人材受入に係る措置

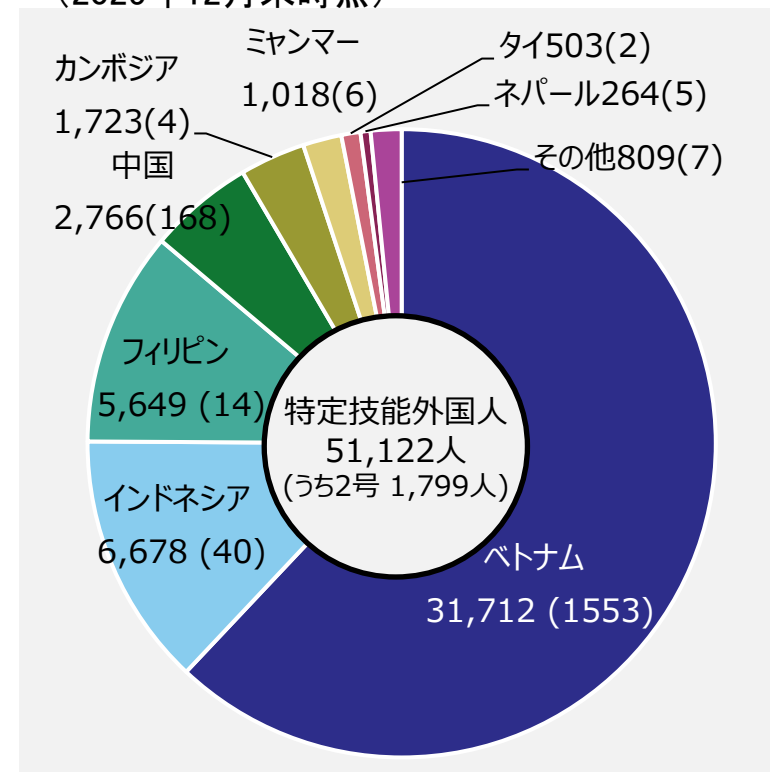
建設分野の外国人技能者の受入状況

- 建設分野の外国人技能者は約17万人(建設技能者全体の約6%)
- 在留資格別では、技能実習が約12万人、特定技能が約5万人

外国人技能者の推移



国籍・地域別特定技能在留外国人数 (2025年12月末時点)



※出所 以下公表値を基に国土交通省で作成 (外国人建設技能者数は特定技能外国人、技能実習生、建設就労外国人を合計した人数)

- ・全建設技能者数 : 総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成
- ・特定技能外国人数 : 入管庁の公表資料「特定技能在留外国人数」(在留者数推移グラフにおける数値は各年度末時点又は各年12月末時点)
- ・技能実習生数 : 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点)
- ・外国人建設就労者数 : 国土交通省による集計(各年度末時点、2015年度から2022年度まで)

特定技能制度における上乗せ措置

- 建設分野における特定技能制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた独自の
上乗せ措置として、建設特定技能受入計画の認定や建設業許可の取得、月給制による給与支払い、建設キャリアアップシステムへの登録等を要件としている

建設分野における就労開始までの流れ

技能実習ルート

技能実習 2 号を
良好に修了
or
技能実習 3 号を
修了

試験合格ルート

技能評価試験
(1 号試験等)
〔技能検定 3 級相当〕
+
日本語能力試験
(A 2 相当)

**受入計画の審査
(国土交通大臣)**

在留資格の審査
(法務大臣)

通算で
上限 5 年まで

特定技能 1 号

技能評価試験
(2 号試験等)
〔技能検定 1 級相当〕
+
班長としての
実務経験

在留資格の審査
(法務大臣)

在留期間の更新
回数に制限なし

特定技能 2 号

建設分野における上乗せ措置

受入企業	処遇	受入れ枠	その他
- 建設特定技能受入計画の認定の取得 - 建設業法第3条に基づく許可の取得 - 建設キャリアアップシステム登録(受入企業) - 特定技能外国人受入事業実施法人への加入	- 建設キャリアアップシステム登録(1号特定技能外国人) - 日本人と同等以上の報酬の安定的支払い(月給制)、技能の習熟に応じた昇給 - 母国語等での書面を用いた重要事項の説明 - 受入後講習の受講(労働安全衛生に関するオリエンテーションを含む)	1号特定外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと(優良な育成就労実施者である場合を除く)	- 建設工事において元請企業の指導に従うこと - 国土交通大臣や適正就労監理機関への必要な協力 - 指導、勧告、社名公表、<u>受入計画の認定取消しの措置</u> 等

※1 下線部は、令和9年4月1日から新たに追加となる上乗せ措置

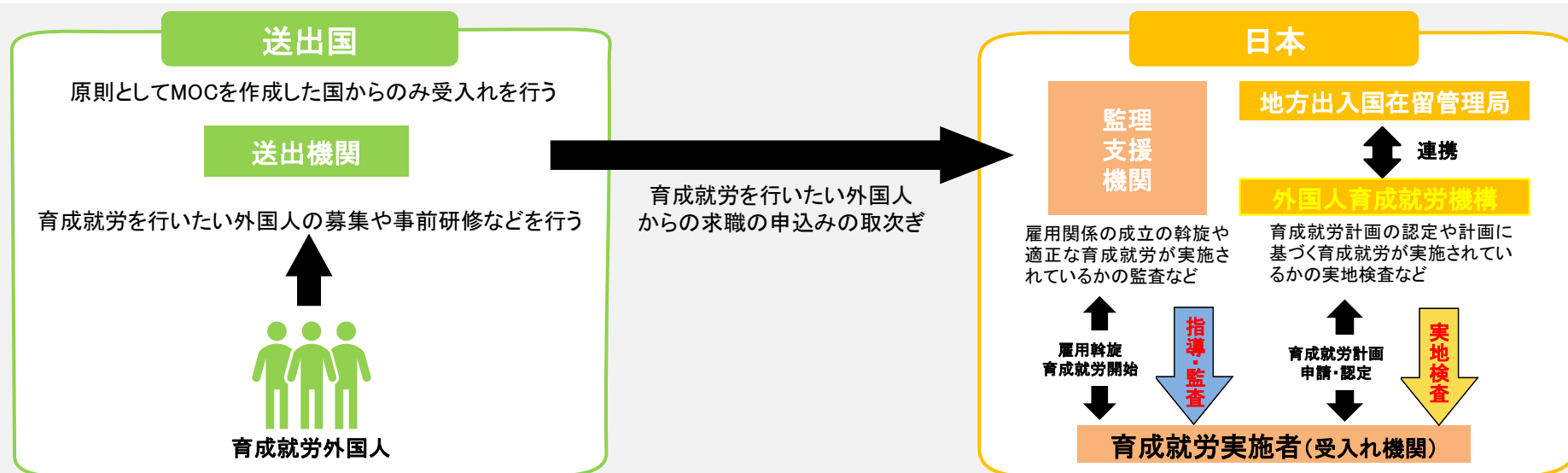
※2 一般社団法人 建設技能人材機構(JAC)が特定技能外国人受入事業実施法人として登録

※3 一般財団法人 国際建設技能振興機構(FITS)が適正就労監理機関として認められている

育成就労制度における上乗せ措置

- 建設分野における育成就労制度では、業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえた独自の
上乗せ措置として、建設業許可の取得、月給制による給与支払い、建設キャリアアップシステムへの
登録等を要件としている

育成就労外国人の受入方式（「監理型育成就労」による場合）



建設分野における上乗せ措置

受入企業	処遇	受入れ枠	その他
- 建設業法第3条に基づく許可 - 建設キャリアアップシステム登録(受入企業) - 分野別協議会への加入(特定技能外国人受入事業実施法人への所属でも可)	- 建設キャリアアップシステム登録(育成就労外国人) - 日本人と同等以上の報酬の安定的支払い(月給制) - 母国語等での書面を用いた重要事項の説明 - 入国後講習(労働安全衛生に関するオリエンテーションの実施)	育成就労外国人の数が常勤職員の総数を超えないこと(優良な育成就労実施者である場合を除く。)	- 建設工事において元請企業の指導に従うこと - 国土交通大臣や分野別協議会への必要な協力 等

(3) 処遇優良事業者証

(「労務費に関する基準」の実効性確保策)

技能者の処遇改善に向けた新たなルールを導入

第三次・担い手3法の制定（R6.6公布、R7.12全面施行）

- 建設業者に対し、労働者の知識、技能等の評価に基づき賃金支払い等を行うことを努力義務化（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成（同法34条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。
- 併せて、基準を著しく下回る見積り・契約締結を禁止（同法20条、19条の3）し、違反した業者は指導・監督（同法28条）、発注者は勧告・公表（同法20条）の対象。



これらの措置により、公共工事・民間工事を問わず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において、適正な労務費を確保。そのうえで、「CCUSレベル別年収」を活用し、現場の技能者に、経験・技能に応じた適切な水準の賃金が支払われるようにする。

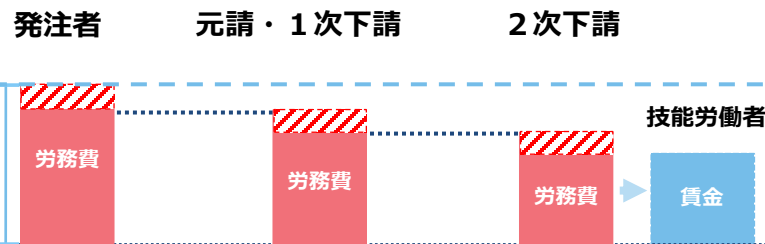
現状

目指す姿

R7.12実施

労務費確保のイメージ

建設工事請負契約に係る特有の課題

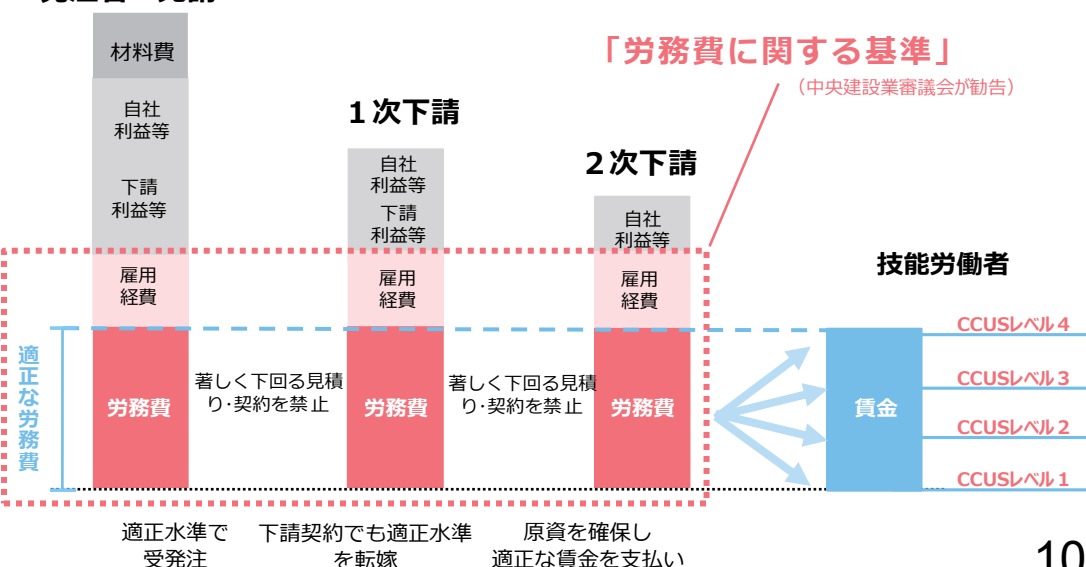


適正水準が不明

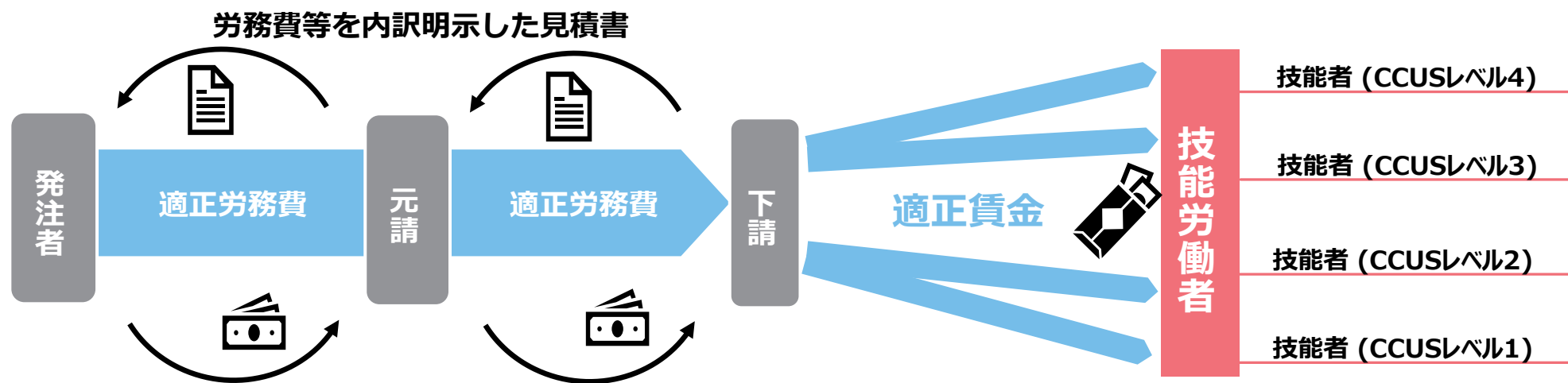
転嫁できない経費増高を
労務費圧縮で吸収

適正な労務費が確保されず、賃
金が十分払われない

発注者・元請



- 「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて適正な労務費（賃金の原資）を確保するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払いを目指す。



労務費等を内訳明示した
見積の商慣行化

国・団体による様式例の提供等
を通じ見積書における労務費等
の内訳明示の商慣行化

技能者を大切にする
企業の自主宣言制度

適切に技能者を処遇する
優良事業者を見える化・
優先選定する仕組みを導入

コミットメント制度
の導入

請負契約の注文者が、受注者
の適正な労務費・賃金支払い
を確認する仕組みを導入

CCUSレベル別年収
の支払い

技能者の技能・経験に応じた
設計労務単価水準の賃金として
CCUSレベル別年収を推進

- ◎建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指す。
- ◎目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認する。

ブロック別（全分野）（年収）		本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。			
	レベル1（単位：万円） （標準値～目標値）	レベル2（単位：万円） （標準値～目標値）	レベル3（単位：万円） （標準値～目標値）	レベル4（単位：万円） （標準値～目標値）	
全 国	395～535以上	444～599以上	472～664以上	572～754以上	
北 海 道	363～492以上	408～551以上	434～611以上	526～694以上	
東 北	417～565以上	469～632以上	498～701以上	604～797以上	
関 東	418～567以上	470～635以上	500～704以上	606～800以上	
北 陸	407～552以上	458～618以上	487～686以上	590～779以上	
中 部	416～565以上	468～632以上	498～701以上	603～796以上	
近 畿	386～524以上	435～587以上	462～651以上	560～739以上	
中 国	337～457以上	379～512以上	403～568以上	489～645以上	
四 国	362～491以上	408～550以上	433～610以上	525～693以上	
九州・沖縄	383～519以上	431～581以上	458～644以上	555～732以上	
参考①特殊作業員	416～563以上	468～631以上	490～692以上	603～792以上	
参考②普通作業員	350～473以上	393～530以上	412～581以上	506～665以上	

<算出条件> ・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査（令和7年10月調査）の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成
・労務費調査においてレベル評価されていない標本点も経験年数と資格を基にレベルを推定（レベル1相当：5年未満、レベル2相当：5年以上10年未満、レベル3相当：10年以上又は一級技能士、レベル4相当：登録基幹技能者）
・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成

- 第三次・担い手3法により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、本基準の作成及び実効性確保のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論してきたところ。

委 員

(学識者等)

榎並 友理子 (日本アイ・ピー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長)
 恵羅 さとみ (法政大学社会学部准教授)
 大森 有理 (弁護士)
座長 小澤 一雅 (政策研究大学院大学教授)
 楠 茂樹 (筑波大学人文社会系教授)
 佐藤 あいさ (パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター副センター長)
 西野 佐弥香 (京都大学大学院工学研究科准教授)
 長谷部 康幸 (全国建設労働組合総連合賃金対策部長)
 堀田 昌英 (東京大学大学院工学系研究科教授)
 前田 伸子 ((公社)日本建築積算協会専務理事)

(受注者側)

青木 富三雄 ((一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長)
 荒木 雷太 ((一社)岡山県建設業協会会長・(一社)全国建設業協会元副会長)
 岩田 正吾 ((一社)建設産業専門団体連合会会長)
 白石 一尚 ((一社)日本建設業連合会人材確保・育成部会長)
 土志田 領司 ((一社)全国中小建設業協会理事(前会長))

(発注者側)

佐々木 隆一 (三菱地所(株)企画調査部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長)
 丸山 優子 ((株)山下PMC代表取締役社長)
 三宅 雅崇 (東京都財務局技術管理担当部長)
 渡辺 直 (松戸市建設部長)
 渡邊 美樹 ((独)都市再生機構本社監査室長)

※50音順・敬称略・
 令和8年3月27日現在

主な論点

○「労務費に関する基準」の作成について

- ・ 適正な労務費の水準
- ・ 職種分野別の「基準値」の定め方
- ・ 基準値の決定・公表と改定の手続き

○「労務費に関する基準」の実効性確保策について

- ・ 契約段階における労務費確保に向けた取組
- ・ 労務費・賃金の支払段階における取組
- ・ 公共工事における上乗せの取組

開催状況

令和6年9月10日 第1回WG開催【済】 令和7年5月8日 第7回WG開催【済】
 11月6日 第2回WG開催【済】 6月3日 第8回WG開催【済】
 12月26日 第3回WG開催【済】 8月6日 第9回WG開催【済】
 令和7年2月26日 第4回WG開催【済】 9月18日 第10回WG開催【済】
 3月5日 第5回WG開催【済】 10月27日 第11回WG開催【済】
 3月26日 第6回WG開催【済】 令和8年3月26日 第12回WG開催【済】



④ 処遇優良事業者証の活用

中央建設業審議会総会資料
(令和7年6月30日開催)

継続検討事項
⇒R9年度中に一定の結論

概要

1. 希望する建設業者が、直雇用する技能者への賃金支払い状況についてシステム入力

【入力項目】

- A) 雇用者が、直雇用する全ての技能者に対し支払った年間の賃金の総額(合計金額)
- B) 賃金計算期間における、対象労働者の労働時間の合計(総労働時間)
- C) A及びBのバックデータとなる賃金台帳・作業日報
(個人情報該当部分は、システム上で自動的に匿名化)

2. 入力された賃金が一定水準を上回っている場合に、建設業者に「処遇優良事業者証」を交付

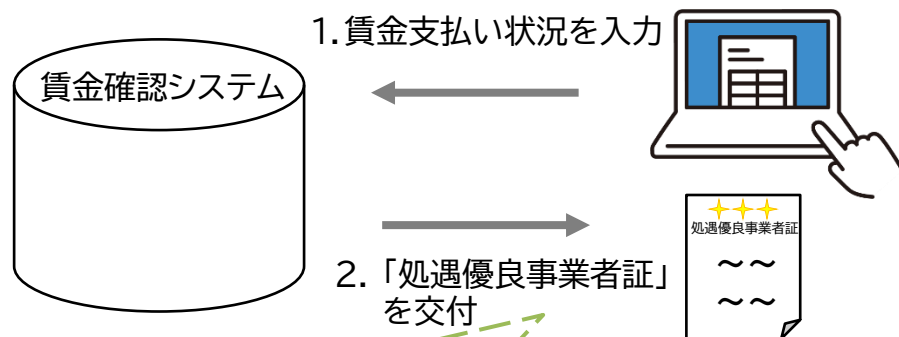


優良な事業者の「見える化」を通じ、注文者や就業者から選択される環境を構築

＊ 今後、モデル的取組を国交省直轄工事等において試行的に実施し、その運用状況を踏まえ、詳細な運用方法について検討

国・都道府県/
第三者機関

建設業者(任意)



システムの活用促進策(案)

- ・ 各種の国の補助金交付における審査に活用
- ・ 税制優遇措置における要件化
- ・ 経営事項審査における活用 等

実現に向けて特に留意すべき事項

- ✓ 公共工事における「賃金支払の確認に係るIT活用」のトライアル運用とそれを踏まえたシステム構築状況等を踏まえ、民間工事に従事する建設業者が活用可能な簡易システムのあり方を検討することが必要。
- ✓ 請負金額の上昇につながることをしないよう、システムの構築・運用管理等に係るコストの低廉化について留意が必要。
- ✓ 処遇優良事業者証を交付する一定水準の段階的な設定の要否について検討が必要。(最終的には、目標値としてのCCUSレベル別年収)
- ✓ システムの活用を促進する方策について検討が必要。

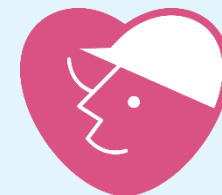
実現に向けた当面の方針

- 持続可能な取組とするための、国等と第三者機関との役割分担及びコスト負担のあり方について、令和9年度中を目途に一定の結論を得る。

(4)建設技能者を大切にする企業の 自主宣言(「職人いきいき宣言」)

建設技能者を大切にする企業の自主宣言(「職人いきいき宣言」)について

- 「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた3か年計画」(R6.7)において、**改正建設業法に基づく取組とCCUSを活用した取組を一体**として、技能者の処遇改善を図る方向性を示した。
- この方向性に沿って、**処遇改善に取り組む企業が評価**され、サプライチェーン全体で処遇改善に取り組むようになるための枠組みとして、「**建設技能者を大切にする企業の自主宣言**」が創設。
- 宣言企業は、令和8年7月1日以降の経営事項審査の申請において、加点。



■ 参加の流れ

- 1. 立場選択** : ①元請事業者、②下請事業者、③発注者
- 2. 項目検討** : 必須項目、任意項目について対応検討
- 3. 申請** : 1. 2. を以て国交省に申請
- 4. 公表** : 国交省HPに掲載

■ 効果

宣言企業は、

- ・国交省HPで公開される
- ・シンボルマークの使用が可能となる
- ・経営事項審査における加点等のインセンティブ



- ✓ **就業者に選ばれ**、安定的な事業活動の実現
- ✓ サプライチェーンの中で**適切に評価**される

■ 宣言項目

	元請事業者	下請事業者	発注者
必須	労務費確保・賃金支払い等のための取組	技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	
	CCUSの活用	全ての現場において、技能者の就業履歴蓄積の環境整備・促進に取り組むこと 等	雇用する全ての技能者について、詳細型の技能者登録を行うこと
	宣言企業との取引優先	取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	
任意	その他	例) ・事務作業/現場作業におけるICT化を推進すること ・外国人就労者の就労環境の向上に取り組むこと 等	

- **宣言状況 (2026年8月末現在)** 計 : 6,198社