参考資料1

建設業を取り巻く状況等について

全体構成

1. 建設業を取り巻く状況 2
骨太や成長戦略における建設業の位置付け、令和９年度予算概算要求　等

2. 処遇改善に向けた取組 12
設計労務単価、労務費に関する基準

3. 働き方改革に向けた取組 22
工期に関する基準、変形労働時間制、猛暑対策パッケージ

4. 生産性向上に向けた取組 28
リスキリング・人材育成、DX推進、民間団体による連携

5. 建設業の特性と残された課題 36
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）より

6. 中東情勢による影響に対する取組 52
建設資材への影響に対する国土交通省の取組み　等

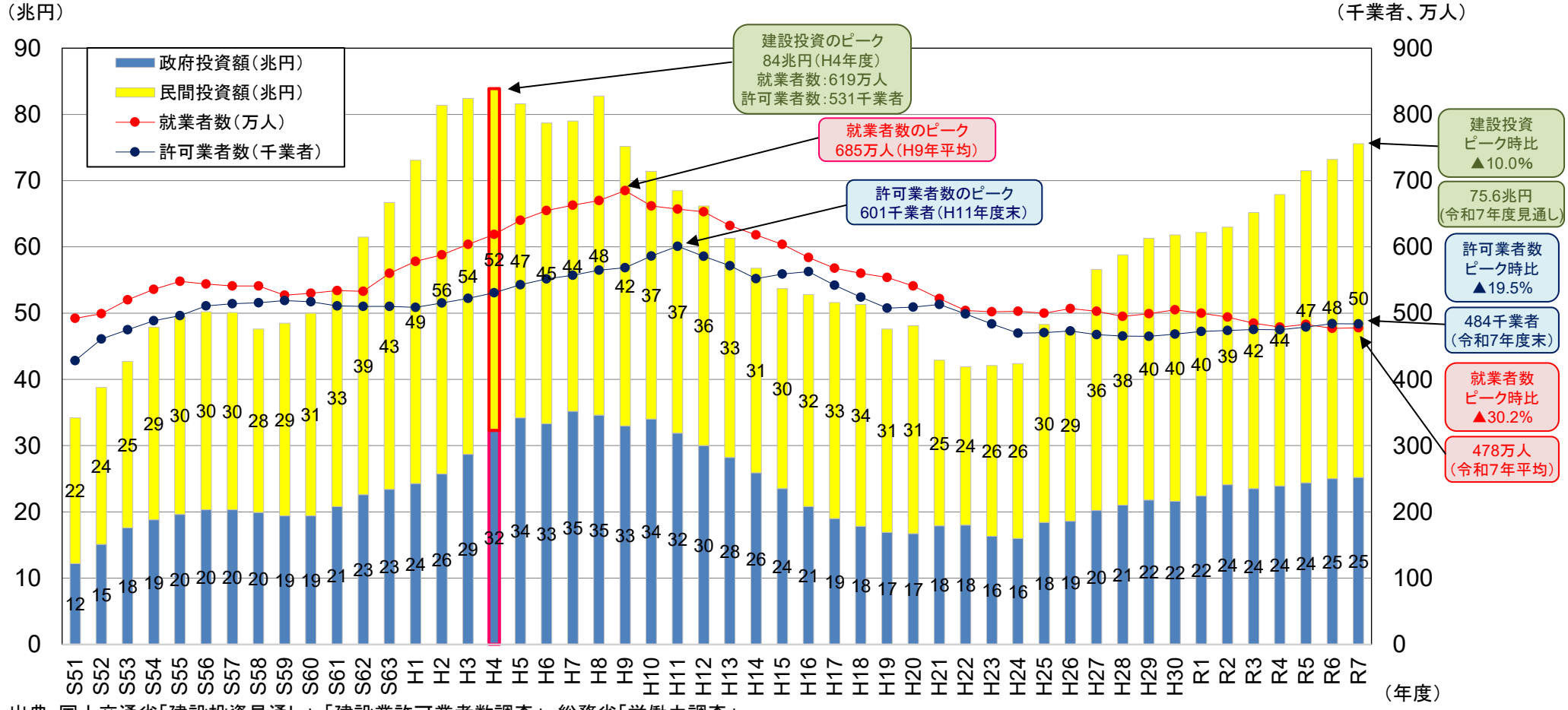
7. 持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会 55

１．建設業を取り巻く状況

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

国土交通省

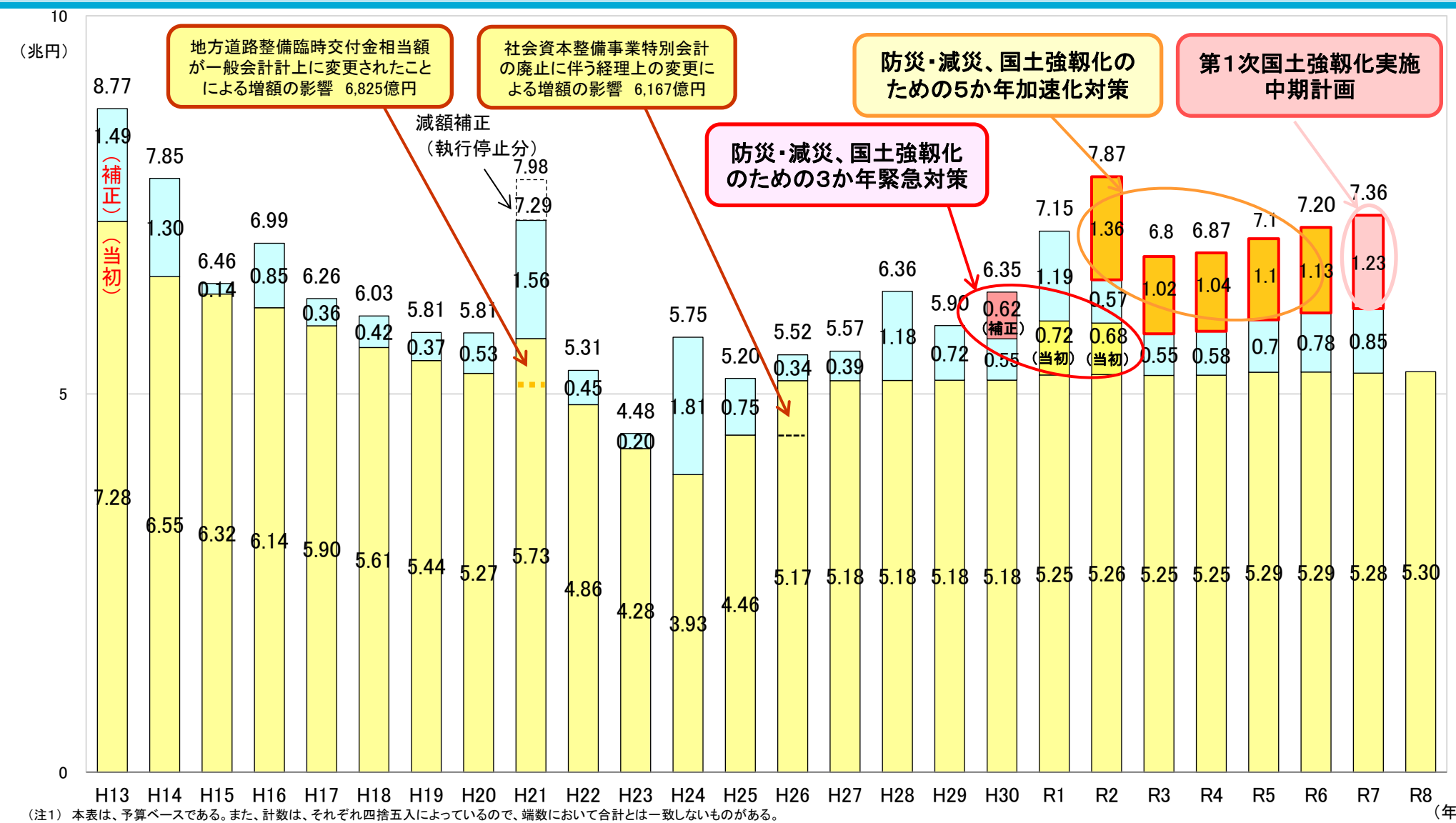
○　建設投資額はピーク時の平成４年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和７年度は約76兆円となる見通し（ピーク時から約10%減）。
○　建設業者数（令和７年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約20%減。
○　建設業就業者数（令和７年平均）は478万人で、ピーク時（平成９年平均）から約30%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」
注１　投資額については令和4年度（2022年度）まで実績、令和5年度（2023年度）・令和6年度（2024年度）は見込み、令和7年度（2025年度）は見通し
※平成27年度の建設投資額から建築補修（改装・改修）投資額を新たに計上している
注２　許可業者数は各年度末（翌年３月末）の値
注３　就業者数は年平均。平成23年（2011年）は、被災３県（岩手県・宮城県・福島県）を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

公共事業関係費（国土交通省関係）の推移

国土交通省



（注1） 本表は、予算ベースである。また、計数は、それぞれ四捨五入によっているので、端数において合計とは一致しないものがある。
（注2） 平成23・24年度予算については、同年度に地域自主戦略交付金に移行した額を含まない。
（注3） 防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策の1～5年目分は、それぞれ令和2～6年度の補正予算により措置されている。なお、令和5年度補正予算については、5か年加速化対策分のほか、国土強靱化緊急対応枠（2,476億円）、令和6年度補正予算については、5か年加速化対策分のほか、国土強靱化緊急対応枠（2,467億円）及び緊急防災枠（2,183億円）を含む。
（注4） 令和3年度当初予算額（5兆2,458億円）は、デジタル庁一括計上分129億円を公共事業関係費から行政経費へ組替えた後の額であり、デジタル庁一括計上分を含めた場合、5兆2,587億円である。
（注5） 令和5年度当初予算額（5兆2,878億円）は、水道事業の移管分375億円（うち生活基盤施設耐震化等交付金202億円は行政経費から公共事業関係費へ組替え）を厚生労働省から国土交通省へ組替えた後の額であり、水道事業の移管分を除いた場合、5兆2,502億円である。
（注6） 令和6年度補正予算については、GX経済移行債で実施する事業（500億円）を含む。
（注7） 令和7年度補正予算については、GX経済移行債で実施する事業（750億円）を含む。

経済財政運営と改革の基本方針2026 抜粋（建設業関係）

「経済財政運営と改革の基本方針2026」
（R8.7.21閣議決定） 抜粋

第2章　日本の成長力強化と安全・安心の確保

（人材の育成・能力発揮） p.15

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策をはじめとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。また、産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

こうしたスキルアップや技能尊重の機運醸成に向けた「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開するとともに、2028年技能五輪国際大会の日本開催の準備を進め、技能士・業界団体等の連携による人材育成の取組を推進する。労働力供給制約下での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう検討する。心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う1。国家公務員が持てる能力を遺憾なく発揮し、国民生活と国益を支える役割を果たせるよう、採用活動を幅広く強化するとともに、民間企業等に伍する職場環境の整備、人材マネジメントの強化、人事管理機能の高度化、処遇改善を進め、公務を選ばれる仕事とする。

1「日本成長戦略」から抜粋
裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての 健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用につい て、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を 速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。あわせて、労働基準監督署にお いて、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった 指導が行われるよう速やかに見直す。これらの施策について、実施後の政策効果を検証し確認できるよう、あらかじめモニタリングとデータ収集を行うための フォーマットを作成し、厚生労働省と地方支分部局において確実にフォローアップを行う。

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

（3）戦略的な社会資本整備の推進 p.34

「強い経済」の実現には、危機管理投資・成長投資を支える社会資本を戦略的に整備することが重要である。

社会資本の整備に不可欠な建設産業における、フィジカルAIの導入を始めとする生産性の向上や、賃上げ等の処遇改善、多様な人材の確保・活躍環境の整備等を通じ、地域のインフラの整備力を強化する。 中長期的な見通しの下、安定的・持続的な公共投資を推進しつつ、労務費確保の必要性や近年の資材価格の高騰の影響等を考慮しながら適切な価格転嫁が進むよう促した上で、必要な事業量を確保するとともに、効率的・重点的な取組を進める。

日本成長戦略 抜粋（建設業関係）

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

(1)現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長に繋げるためには、17の戦略分野に留まらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

(2)対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ⅰ)処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、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、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。

（中略）その他、建設・物流・交通・宿泊等の社会インフラ関連分野等においても、現場人材の育成・確保に向けた取組を行うほか、生産性向上に資する取組を推進する。

ⅲ)多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

令和９年度予算概算要求のポイント

国土交通省

１．国費総額

令和8年度当初
＋令和7年度補正

（１）　一般会計　　８兆７，６９４億円＋事項要求〈９兆１，３０６億円〉

（うち、『「強く豊かな日本」投資枠』　１兆５，５０８億円）

公共事業関係費		７兆６，７６１億円〈７兆３，８２４億円〉
○一般公共事業費		７兆６，３２３億円
○災害復旧等		４３８億円
非公共事業	１兆	９３３億円〈１兆７，４８２億円〉
○その他施設費		８７６億円
○行政経費	１兆	５７億円

（２）　東日本大震災復興特別会計　　３５９億円〈３５０億円〉

２．財政投融資　　２兆　　１３４億円〈１兆３，８６５億円〉

事項要求

○　下記項目については、事項要求を行い、予算編成過程で検討する。
・第１次国土強靱化実施中期計画に基づく取組の推進に必要な経費(『「強く豊かな日本」投資枠』)
・労務費確保の必要性や近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施に必要な経費
・戦略産業クラスター等の形成に資するインフラ整備等の推進に必要な経費(『「強く豊かな日本」投資枠』)　等

建設業就業者の現状

国土交通省

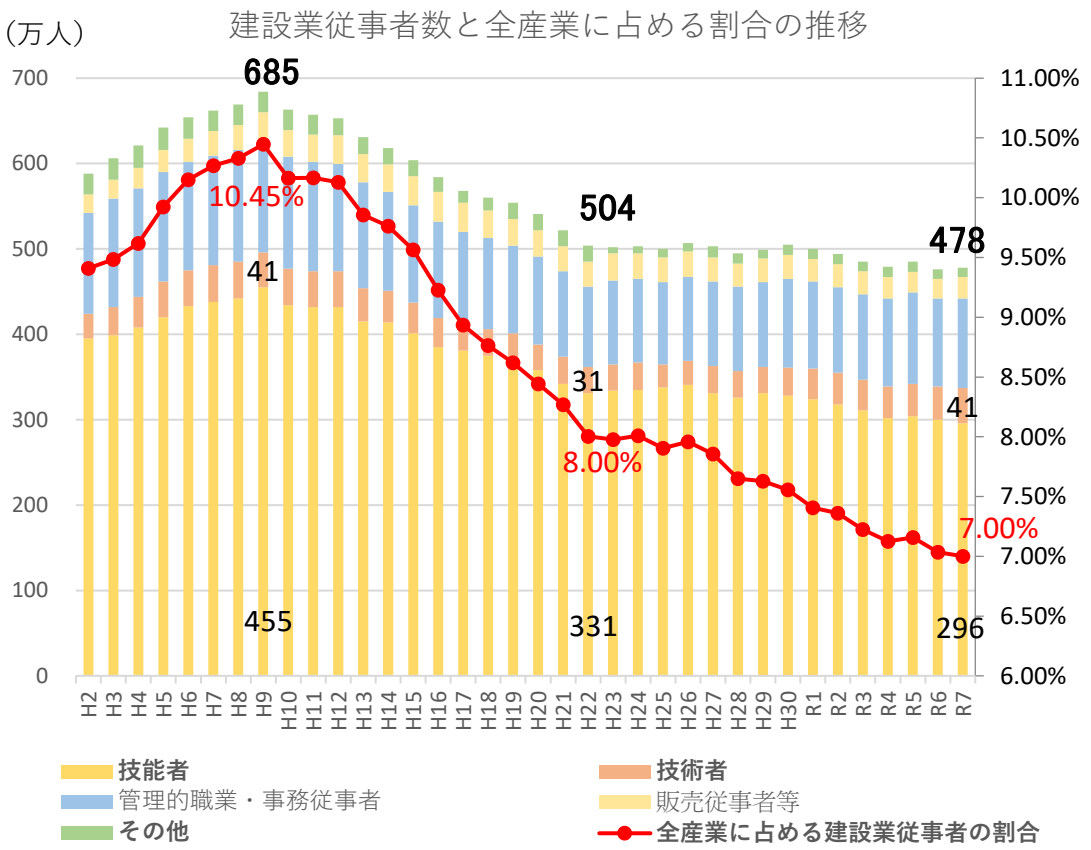
技能者等の推移

＜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）

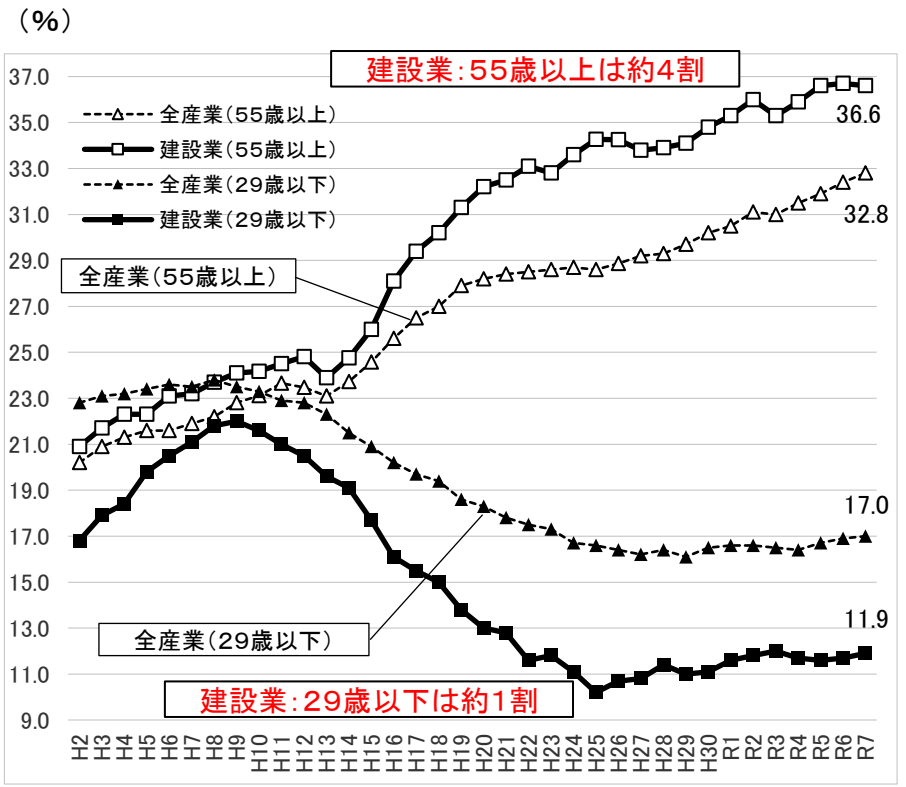
○技術者　　：　41万人（H9）　→　31万人（H22）　→　41万人（R7）

○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

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）

建設業の賃金・労働時間の現状

国土交通省

○　担い手確保に向け、処遇改善・働き方改革に取り組む必要。

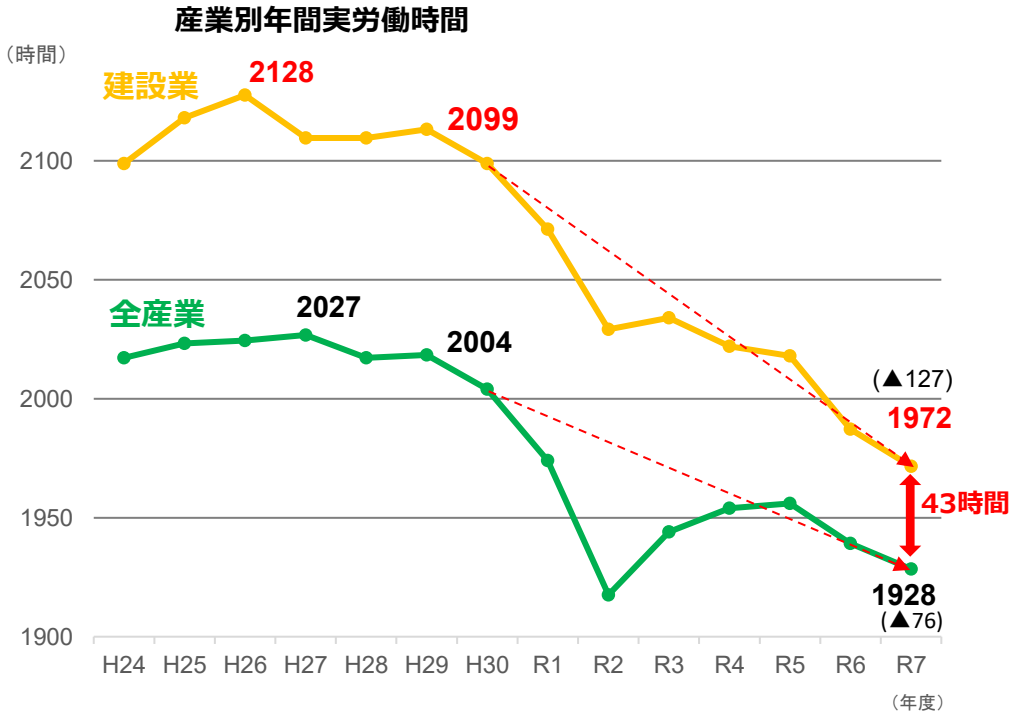
○　着実に成果も出てきているが、全産業平均の水準には未だ届いていない状況。

建設業生産労働者の賃金推移（年間）



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成
※R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

産業別年間実労働時間（年間）

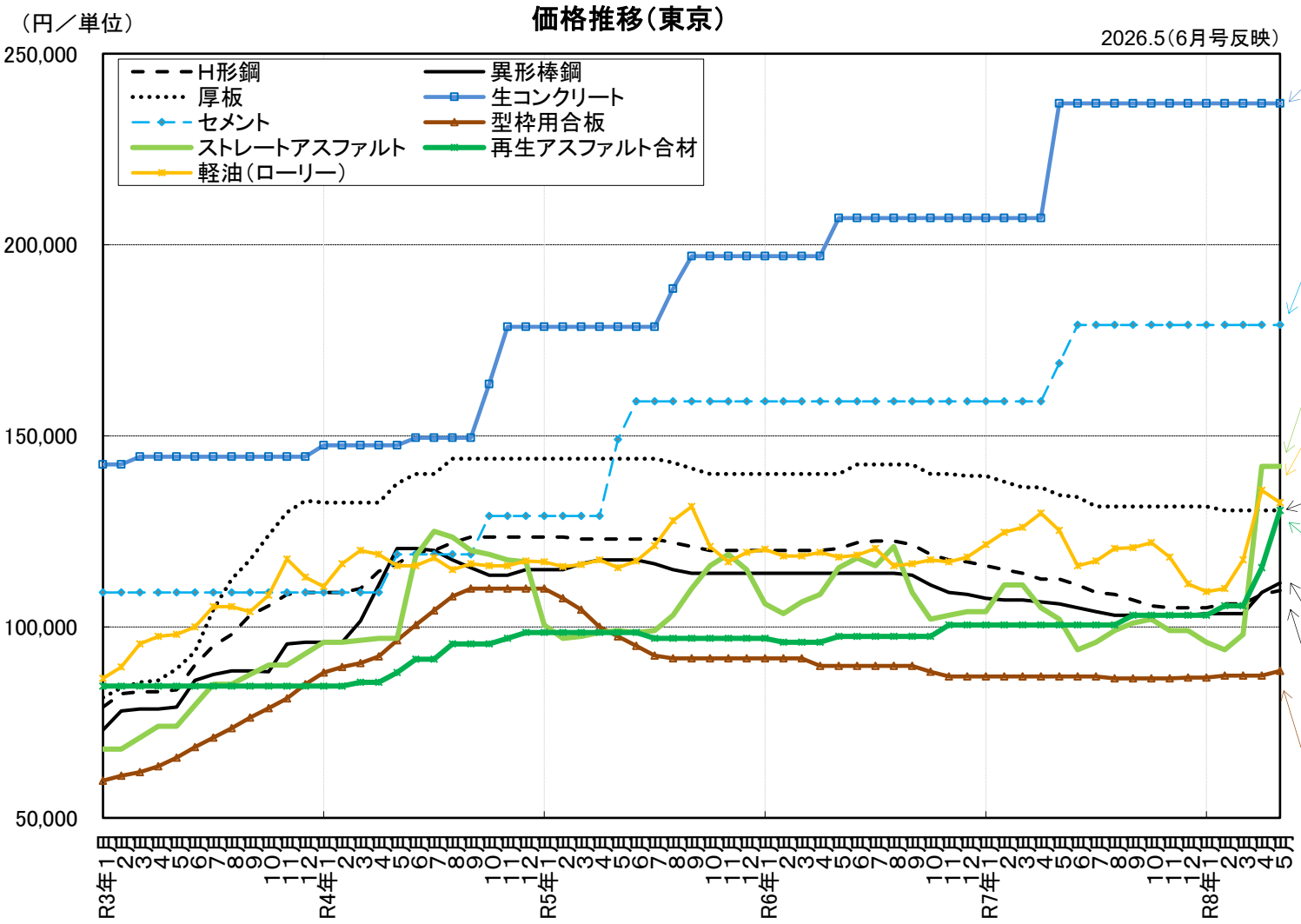


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者

主要建設資材の価格推移

国土交通省

○ 2021年（令和3年）後半から原材料費の高騰やエネルギーコストの上昇等により、各建設資材価格が高騰。
○ 2023年以降は資材によって傾向は異なるものの、全体としては高止まりしており、2026年4月以降、中東情勢の影響により石油由来の資材が高騰。
○ 足元では、全国的に生コンクリート・セメントの騰勢が続いており、今後の状況を引き続き注視。



生コンクリート（円／10㎥）
2026年5月　¥237,000（±0.0%）
（2025年5月　¥237,000）

セメント（円／10t）
2026年5月　¥179,000（+5.9%）
（2025年5月　¥169,000）

ストレートアスファルト（円／t）
2026年5月　¥142,000（+39.2%）
（2025年5月　¥102,000）

軽油（円／kl）
2026年5月　¥132,500（+5.8%）
（2025年5月　¥125,250）

厚板（円／t）
2026年5月　¥130,500（−3.0%）
（2025年5月　¥134,500）

再生アスファルト合材（円／10t）
2026年5月　¥130,500（+29.9%）
（2025年5月　¥100,500）

異形棒鋼（円／t）
2026年5月　¥111,500（+5.2%）
（2025年5月　¥106,000）

H形鋼（円／t）
2026年5月　¥109,500（−2.7%）
（2025年5月　¥112,500）

型枠用合板（円／50枚）
2026年5月　¥88,500（+1.7%）
（2025年5月　¥87,000）

括弧内は前年同月比

※「建設物価」と「積算資料」の平均価格を表示
出典：「建設物価」（一般財団法人　建設物価調査会）、「積算資料」（一般財団法人　経済調査会）を基に国土交通省で作成

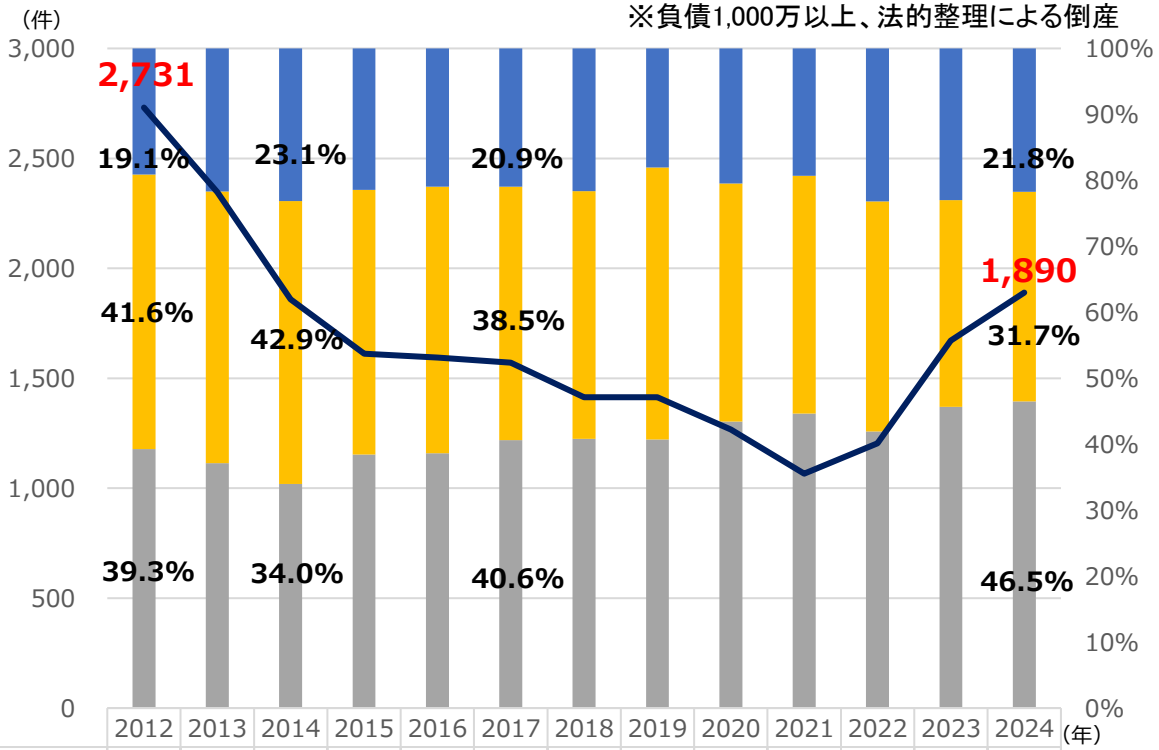
建設業の倒産動向

国土交通省

・2024年の建設業倒産件数は過去10年で最多であり、太宗は小規模事業者(従業員数10人未満)で占める。
・倒産要因は、資材価格やエネルギー価格の高止まりによる影響を受けた「物価高」、従業員の転退職等により事業継続困難となった「人手不足」、ゼロゼロ融資の返済開始による資金繰り負担。
・地方建協からは、今後の課題として、人手不足や金利上昇への対応が必要との声もあがっている。

建設業倒産件数(2024年)

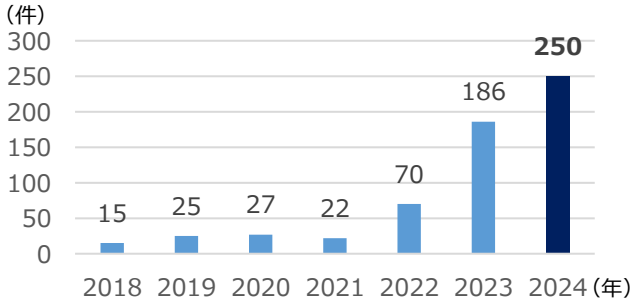
※負債1,000万以上、法的整理による倒産



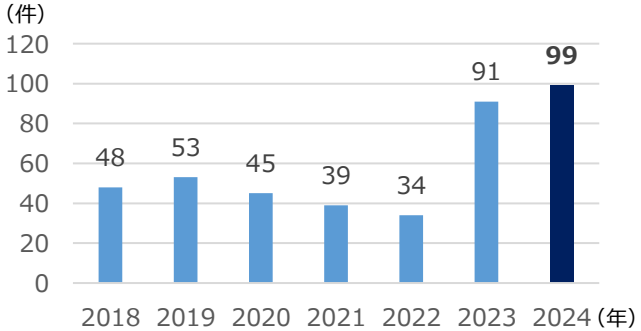
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
設備工事業	522	509	430	346	334	329	306	255	259	206	279	384	411
総合工事業	1,137	967	797	646	644	604	531	583	457	384	420	524	600
職別工事業	1,072	871	632	620	616	638	577	576	550	476	505	763	879
建設業	2,731	2,347	1,859	1,612	1,594	1,571	1,414	1,414	1,266	1,066	1,204	1,671	1,890

職別工事業　総合工事業　設備工事業　建設業

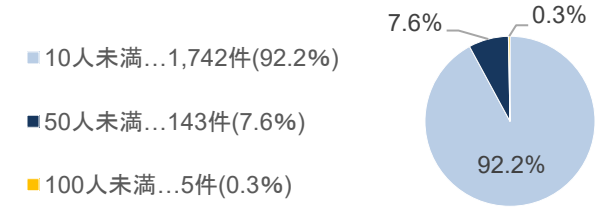
【建設業】物価高倒産件数推移



【建設業】人手不足倒産件数推移



【建設業】従業員数別倒産割合(2024年)



出所:帝国データバンク「建設業」倒産動向調査より国交省作成

2. 処遇改善に向けた取組

建設業の担い手確保に向けた賃上げの取組

国土交通省

○　公共工事設計労務単価の引上げなどの取組により、建設分野の**賃金は着実に上昇**しているが、全産業平均の水準にはいまだ届いていない状況。

建設業生産労働者の賃金推移（年間）

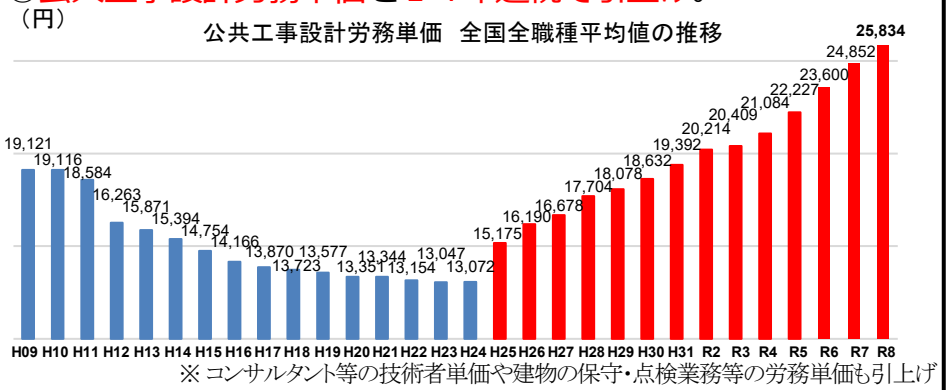


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より国土交通省作成
※R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して「生産労働者」の額を推計

最近の賃上げ施策

発注者・元請間での賃金原資の確保（公共中心）

○公共工事設計労務単価を１４年連続で引上げ。（+4. 5%）



※コンサルタント等の技術者単価や建物の保守・点検業務等の労務単価も引上げ

○取引実態に即した公共契約・変更。
- 最新の単価を予定価格に反映。
- 材料費変動に伴う請負代金額の変更（スライド条項）。

○ダンピング受注対策として、
- 低入札価格調査基準の計算式について、国は、令和４年度から一般管理費等率を引上げ。
- 国からの要請等により、自治体の計算式でも引上が進展。

国土交通大臣と建設業団体の意見交換会（R8.3.19）

開催概要

日　　時：令和８年３月19日 17:50～19:00
出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会
　　全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会
テーマ：建設業の賃上げに向けた取組、働き方改革・生産性向上等の推進
　　改正建設業法の普及・定着に向けた取組状況

■ 国土交通省と建設業団体との間で以下を申し合わせ

- **技能労働者の賃上げ**について、民間発注工事も含めた改正建設業法に基づく労務費の確保・行き渡りの徹底や生産性向上等の取組みを通じ、「**おおむね６％の上昇」を目指す**こと
- **生産性向上**について、生産年齢人口の更なる減少や昨今の工事費高騰への対応、賃上げの原資の確保などの観点から、**各団体において、省人化や技術・技能の向上等による生産性向上の取組を推進する**こと

■ **改正建設業法を民間工事や各現場に浸透・定着させていく**ことの重要性等について意見交換

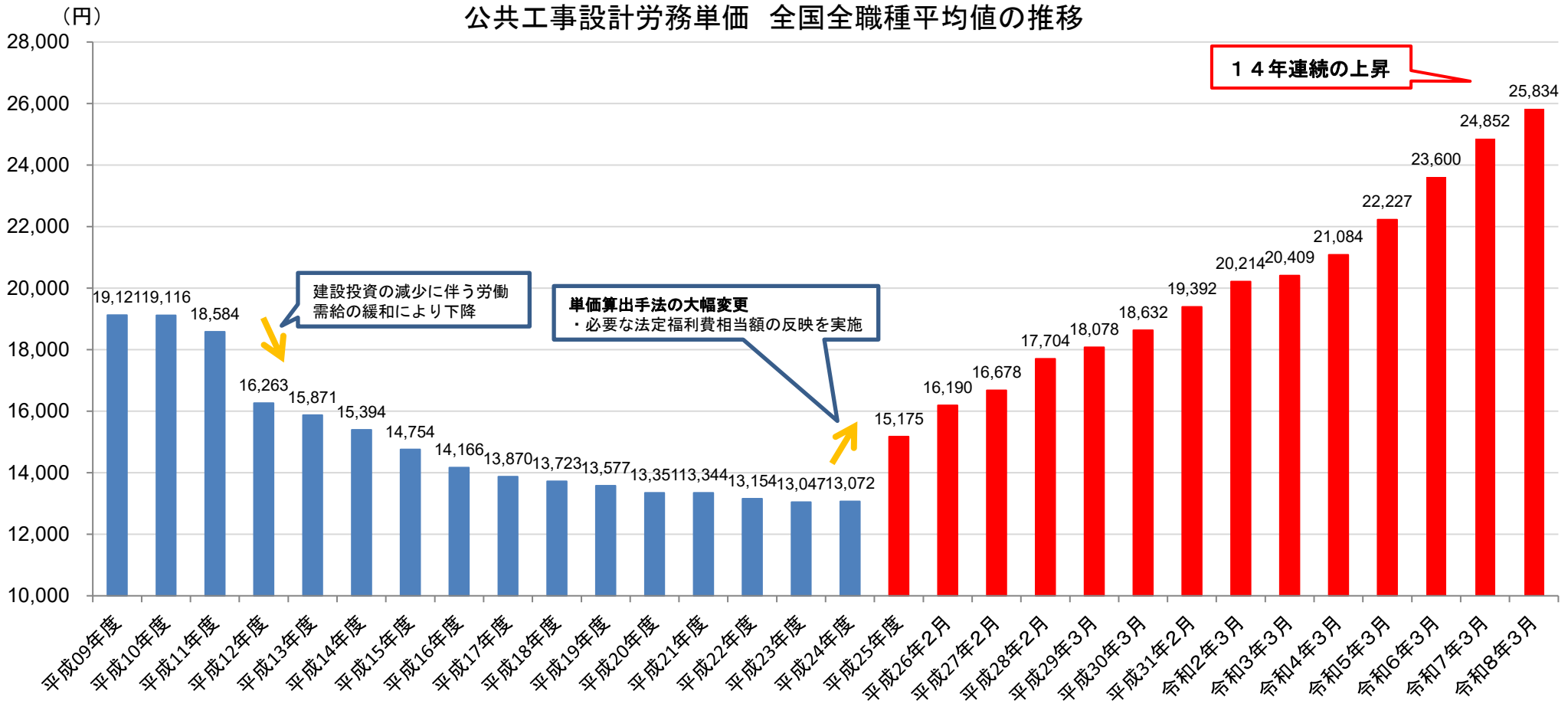
■ 大臣より「皆様のお話をしっかり受け止め、賃上げや生産性向上に向けた環境づくりを責任を持って前に進めていく。**将来に希望が持てる、若者にも魅力的な「新しい時代の建設業」を、建設業団体の皆様と一緒に作り上げてまいりたい**」と発言

意見交換会の様子





令和8年3月から適用する公共工事設計労務単価について



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	H24比
全　職　種	+15.1%	→+7.1%	→+4.2%	→+4.9%	→+3.4%	→+2.8%	→+3.3%	→+2.5%	→+1.2%	→+2.5%	→+5.2%	→+5.9%	→+6.0%	→+4.5%	+94.1%
主要12職種	+15.3%	→+6.9%	→+3.1%	→+6.7%	→+2.6%	→+2.8%	→+3.7%	→+2.3%	→+1.0%	→+3.0%	→+5.0%	→+6.2%	→+5.6%	→+4.2%	+93.4%

注1）金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出した。
注2）平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。
注3）伸び率は単純平均値より算出した。

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

	賃金		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 賃金の引上げ
労務費へのしわ寄せ防止 資材高騰分の転嫁
働き方改革 生産性向上 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

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

1．労働者の処遇改善

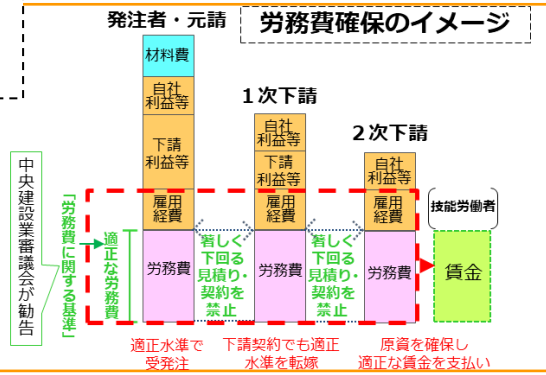
○労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化
➡ 国は、取組状況を調査･公表、中央建設業審議会へ報告

○「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

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

○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



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



技能者の処遇改善に向けた新たなルールの導入

国土交通省

第三次・担い手３法の制定（R6.6公布、R7.12全面施行）

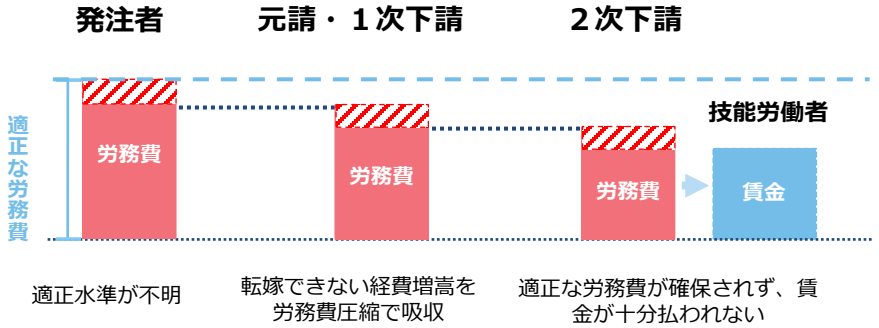
- 建設業者に対し、**労働者の知識、技能等の評価に基づき賃金支払い等を行うことを努力義務化**（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成（同法３４条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。
- 併せて、基準を著しく下回る見積り・契約締結を禁止（同法２０条、19条の３）し、違反した業者は指導・監督（同法２8条）、発注者は勧告・公表（同法２０条）の対象。

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。

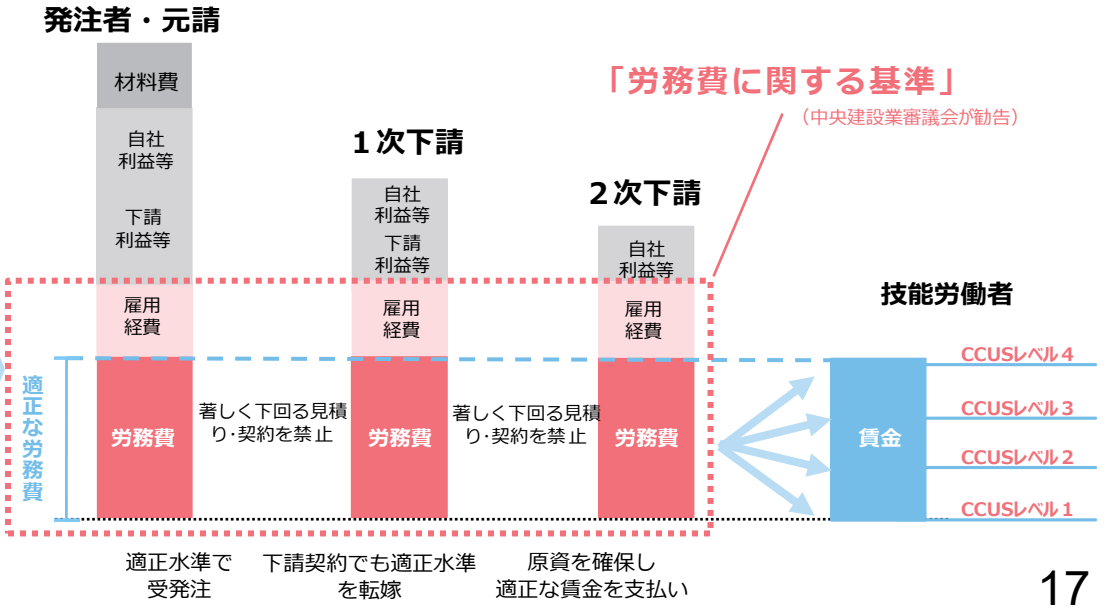
労務費確保 のイメージ

現状

建設工事請負契約に係る特有の課題



目指す姿　R7.12実施



労務費に関する基準の基本的考え方

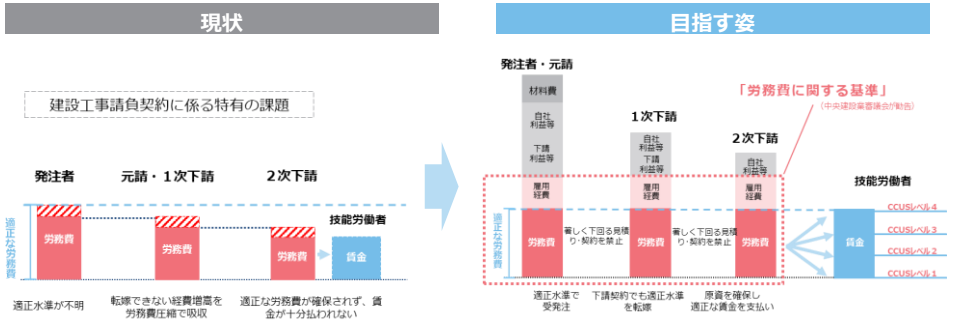
国土交通省

■ 「労務費に関する基準」は、技能者の処遇改善により建設業を持続可能なものとするため、**「通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」を示す**ことにより、適正な労務費（賃金の原資）が、**公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間の全ての取引**段階の請負契約において確保され、**技能者に適正な賃金**が支払われることを目指すものである。

「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、**「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費」（＝適正な労務費）の相場観**として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者は見積り時**（公共工事であれば入札時）**に、本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

労務費確保のイメージ



「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に公共工事設計労務単価水準並とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、**「適正な労務費」を公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。
  （高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。）

通常必要と認められる労務費
＝適正な労務費

＝ 設計労務単価 × 労働時間
＝ 設計労務単価 × 歩掛 × 数量

- ◆ **労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しない**こと、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- ◆ **個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値**を、「**労務単価×歩掛**」の「単位施工量当たり労務費」の形で**「基準値」として公表**。

労務費の基準値の公表状況について

国土交通省

- 令和6年11月以降、これまでに**計25の職種別意見交換会を実施**。
- 職種別意見交換会では、各業界の実情に応じた「労務費の基準値」の示し方や、これに当たっての留意点、実効性確保の具体策について議論。
- **令和8年3月までに、22職種分野133工種（作業）について、「労務費の基準値」を公表**。（建設業許可業種全29業種中19業種の何らかの作業に対応）
- 引き続き調整中の職種から検討を進めつつ、その他の職種についても業界団体からの意向を踏まえて順次対応。

開催した職種別意見交換会と構成員※1

※1記載順は、職種は開催順・団体名は五十音順
※2引き続き調整中の基準値を含む

凡例 ○：公表済み（R8年3月時点）

（全職種共通）		建設産業専門団体連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、日本建設業連合会
型枠	○	日本型枠工事業協会
鉄筋	○	全国圧接業協同組合連合会、全国鉄筋工事業協会
住宅分野	○	住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、全国工務店協会、全国住宅産業地域活性化協議会
左官	○	日本左官業組合連合会
電工	○	全日本電気工事業工業組合連合会、日本電設工業協会
計装	○	日本計装工業会
塗装	○	日本塗装工業会
内装	○	全国建設室内工事業協会、全日本畳事業協同組合、日本建設インテリア事業協同組合連合会、日本室内装飾事業協同組合連合会、日本畳産業協会
空調衛生	○	全国管工事業協同組合連合会、全国ダクト工業団体連合会、日本空調衛生工事業協会、日本配管工事業団体連合会、日本保温保冷工業協会、日本冷凍空調設備工業連合会
とび・土工	○	全国圧入協会、全国基礎工事業団体連合会、全国クレーン建設業協会、全国コンクリート圧送事業団体連合会、全国特定法面保護協会、日本アンカー協会、日本ウェルポイント協会、日本機械土工協会、日本基礎建設協会、日本グラウト協会、日本建設あと施工アンカー協会、日本建設躯体工事業団体連合会、日本鳶工業連合会
板金・屋根ふき	○	全日本瓦工事業連盟、日本金属屋根協会、日本建築板金協会
解体	○	全国解体工事業団体連合会
鉄骨		鉄骨建設業協会
トンネル		日本推進技術協会、日本トンネル専門工事業協会
防水	○	全国防水工事業協会
潜かん	○	日本圧気技術協会
さく岩	○	日本発破・破砕協会
切断穿孔	○	ダイヤモンド工事業協同組合
タイル・サッシ・ガラス※2	○	建築開口部協会、全国板硝子工事協同組合連合会、全国板硝子商工協同組合連合会、全国タイル業協会、日本サッシ協会、日本タイル煉瓦工事工業会
エクステリア	○	日本エクステリア建設業協会
橋梁	○	日本橋梁建設協会、日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会、プレストレスト・コンクリート建設業協会、プレストレスト・コンクリート工事業協会
警備	○	全国警備業協会
造園	○	日本造園組合連合会、日本造園建設業協会
上下水道	○	全国管工事業協同組合連合会、日本管路更生工法品質確保協会
土間		日本左官業組合連合会、日本土間業組合連合会

令和8年度 『労務費に関する基準』に係る取組

■ 全面施行後、最初の年度であり、労務費に関する基準の定着・徹底のための取組を強力に推進していく。
①まずは、労務費等を内訳明示した見積書の商習慣化、「職人いきいき宣言」の拡大、コミットメント制度の普及促進、CCUSレベル別年収や労務費の基準値の普及促進を行う。
②加えて、**新規に実施するフォローアップ調査**を講じるほか、**建設Gメンによる調査等を通じた法令遵守に向けた対応**を実施。

■ これにより、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実現する。

実効性確保策の継続・推進

労務費等を内訳明示した見積書の商慣行化	技能者を大切にする企業の自主宣言制度	コミットメント制度の導入	CCUSレベル別年収の支払い
• 書き方ガイドの活用、事業者による見積書作成や団体による「標準見積書」の作成の促進。	• R8.7.1より経営事項審査の加点項目となることも踏まえ、宣言企業の拡大に向け周知徹底を図る。	• 標準約款等の周知普及などにより、活用促進を図る。	• 活用に向けた更新・周知を行う。 • 加えて、「賃金情報提供システム※」の試行運用を実施、本格導入に向けた検討を行う。 ※CCUSレベル別年収（標準値）を下回る場合について重点的に確認。

新規的な取組

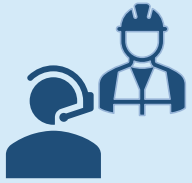
ＦＵ調査



- ✓ 新たな商習慣がどの程度定着しているか、労務費の行き渡りボトルネックはどこか、CCUSレベル別年収（目標値）が払われているかについて、フォローアップ調査を実施。
- ✓ まずは一部の業種・工事を対象に調査を実施し、次年度以降の取組継続、必要な措置について検討を進めていく。

法令遵守の対応

取引適正化



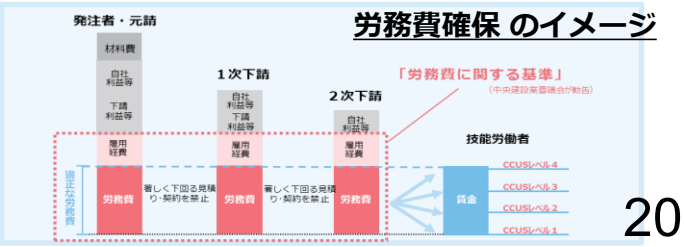
- ✓ １月に公表した取引事例集について、周知徹底を図りつつ、建設Gメンによる取引実態の調査を本格的に実施し、当該調査において確認された法違反のおそれのあるケースを踏まえ、事例集について充実を図っていく。
- ✓ 中小企業庁や厚生労働省等の関係省庁の連携の継続や、情報共有等のあり方について検討を進める。

官民連携で実効性を確保



➢ これらの取組の継続・推進に加え、あらゆる機会を捉えてサプライチェーン全体での制度理解に向けた周知徹底を図り、官民連携による実効性確保策の推進を図っていく。

労務費確保 のイメージ



新たな実態調査の実施方針について

国土交通省

「適正労務費」の取引への反映状況等に係る実態調査

実施目的（課題）：
従前の調査では事業者の主観ベースでしか確認できていなかった適正な労務費の確保状況について、基準によって示された適正な労務費が取引において反映されているかを、「基準値」を活用して客観的に把握する。

実施対象：
既に基準値が定まっている特定の職種分野の、任意・一定規模の建設業者を対象に実施

実施方針：
基準値で定めた標準的な仕様・作業内容で行われた工事における単位施工量あたり見積り額をアンケートベースで調査（マクロ的把握）

「行き渡り」のボトルネックに係る実態調査

実施目的（課題）：
従前必ずしも定性的にしか把握されていなかった労務費行き渡りの「ボトルネック」が生じる要因について、個別の工事に着目して分析し、追加的に施策を講じるべき点がないか把握する。

実施対象：
公共工事・民間工事、土木工事・建築工事等の一定の類型を考慮した上で選定する数件程度の工事

実施方針：
選定された工事について、発注者や、施工体制下の元請・下請・技能者それぞれにおける労務費確保・賃金の支払い状況をヒアリングベースで調査（ミクロ的把握）

CCUSレベル別年収の支払い状況に係る実態調査

実施目的（課題）：
従前、統計ベースのマクロ的数字としてしか把握されていなかった技能者への賃金支払いの状況について、個別の技能者へのCCUSレベル別年収（目標値）が支払われる環境構築に向け、どのような施策を追加的に講じる余地があるかを把握する。

実施対象：
既にCCUSレベル別年収が定まっている特定の職種分野の、任意・一定規模の建設業者を対象に実施

実施方針：
対象企業における賃金支払い状況について、賃金台帳・出勤状況・CCUS能力評価の状況（能力評価が進んでいない理由）等の把握により、賃金支払い状況をヒアリングベースで調査（ミクロ的把握）

※いずれについても、あくまで施策検討に向けた一般的な課題把握を目的とし、法令に基づく取締り・指導を目的としない調査とする。

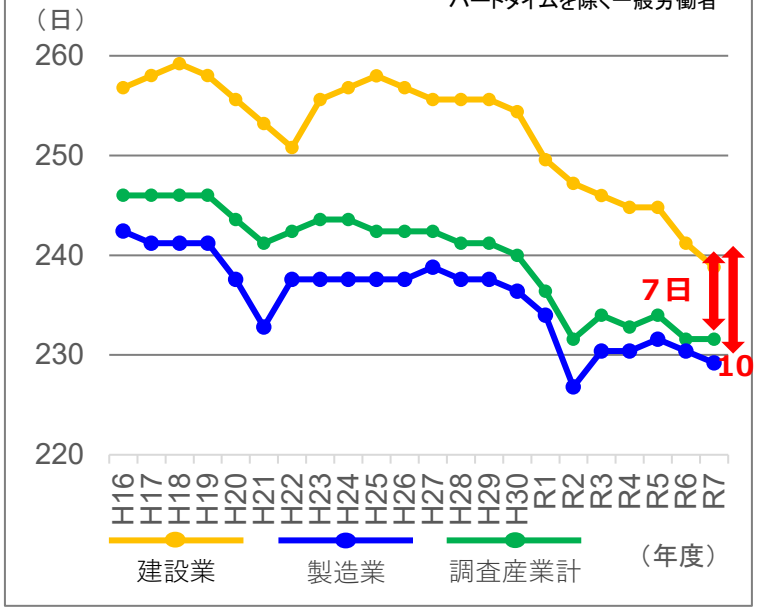
３．働き方改革に向けた取組

建設産業における働き方の現状

国土交通省

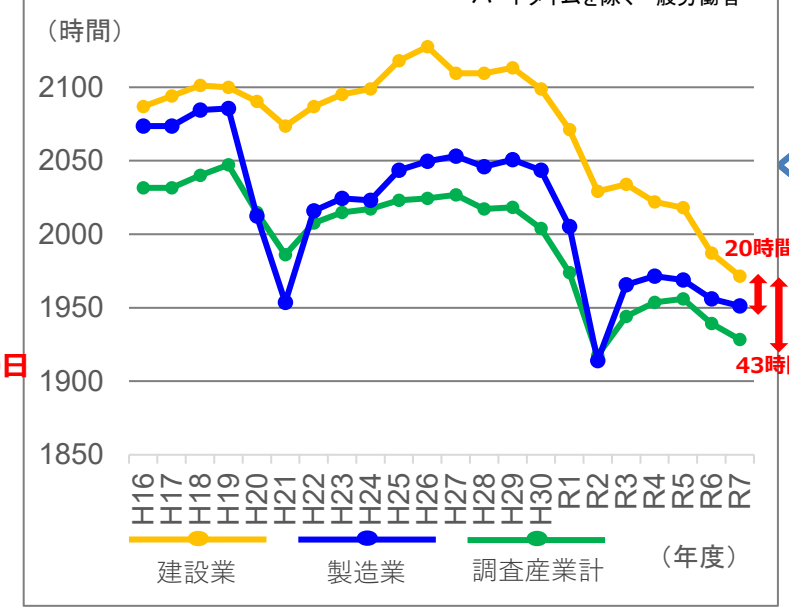
産業別年間出勤日数

○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

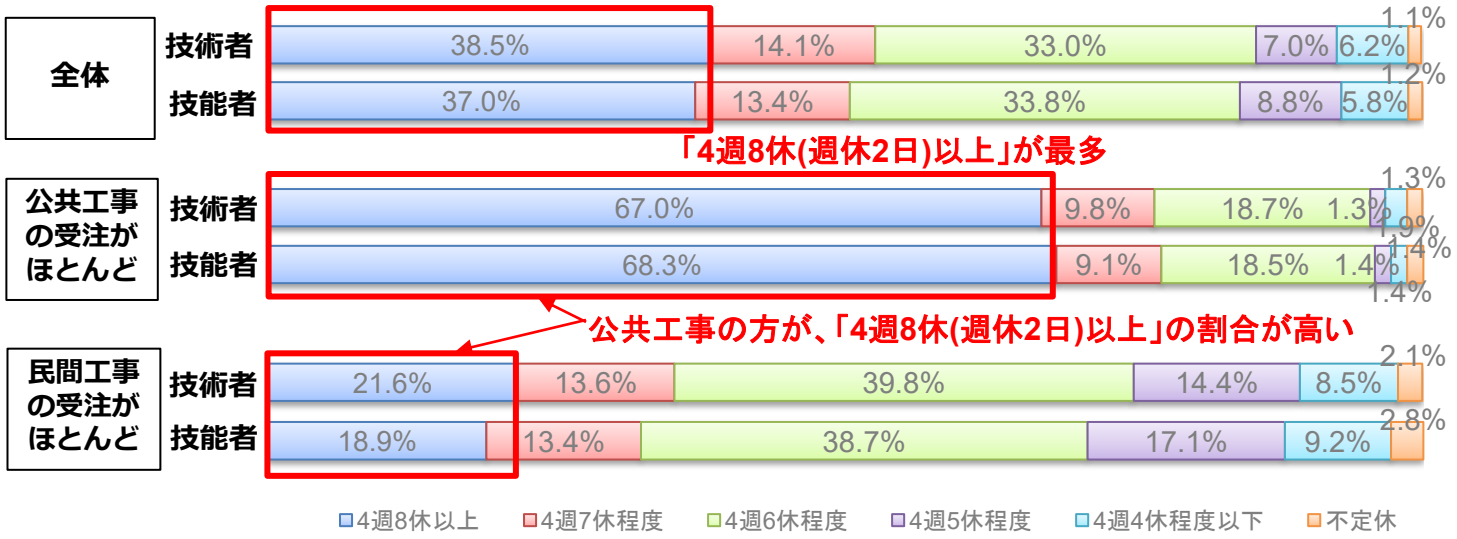
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて7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)の確保が進んでいる。

出典：国土交通省「令和7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」

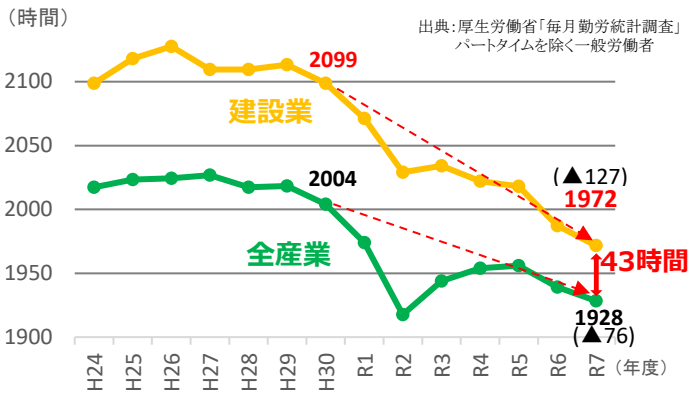
建設業の働き方改革の取組

国土交通省

○これまでの働き方改革の取組によって、
建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少**したが、**なお高水準**。

○令和６年４月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。

産業別年間実労働時間



最近の働き方改革の取組

1. 適正な工期設定

- 中央建設業審議会が「工期に関する基準」を策定(R6.3改定)

<改定の主な内容>
○注文者は、時間外労働規制を遵守して行う工期の設定に協力
○自然要因（猛暑日）における不稼働を考慮して工期設定

→ 基準を踏まえた適正工期の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ

- 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、厚労省と連名で官民発注者に要請
- 建設Gメンが実地調査し、是正指導

2.公共工事における週休２日工事の対象拡大

〔直轄〕週休２日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
〔都道府県〕原則全工事で週休２日を目指して取組を一層強化
〔市町村〕国と都道府県が連携し全市町村での導入を働きかけ

3.規制内容の周知徹底と柔軟な働き方の促進

- リーフレットや会議等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- 一般国民にも動画等によって周知・啓発
- 変形労働時間制の活用を促すためのリーフレット作成（R7.6）
  → 厚労省と連名で建設業団体に対して周知
- 「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」の策定（R7.12）
  → 猛暑期間を回避した工期設定などを支援

4.生産性の向上

- 労働時間削減のノウハウ等を整理した好事例集を作成・横展開
- 建設業従事者が活用可能なICT機器導入支援策の周知・拡大
- 直轄工事における工事関係書類の簡素化

工期に関する基準 改正の概要（令和6年3月）

国土交通省

●「工期に関する基準」は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和２年７月作成）。
●令和６年４月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年３月に同基準を改定。

第１章　総論
（１）背景
（２）建設工事の特徴
（３）**建設工事の請負契約及び工期に関する考え方**
（４）本基準の趣旨
（５）適用範囲
（６）**工期設定における受発注者の責務**

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、契約変更でも必要。

・受発注者間のパートナーシップ構築が各々の事業継続上重要。
・受注者は、契約締結の際、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りを提出するよう努める。
・発注者※は、受注者や下請負人が時間外労働規制を遵守できる工期設定に協力し、規制違反を助長しないよう十分留意する。
・発注者※は、受注者から、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りが提出された場合、内容を確認し、尊重する。
※下請契約における注文者も同じ

第２章　工期全般にわたって考慮すべき事項
（１）**自然要因**
（２）**休日・法定外労働時間**
（３）イベント
（４）制約条件
（５）契約方式
（６）関係者との調整
（７）行政への申請
（８）**労働・安全衛生**
（９）工期変更
（１０）その他

・自然要因（猛暑日）における不稼働を考慮して工期設定。
・十分な工期確保や交代勤務制の実施に必要な経費は請負代金の額に反映する。
・勤務間インターバル制度は、安全・健康の確保に有効。

第３章　工程別に考慮すべき事項
（１）**準備**　（２）施工　（３）後片付け

・会社指揮下における現場までの移動時間や、運送業者が物品納入に要する時間も労働時間に含まれ、適切に考慮して工期を設定。

第４章　分野別に考慮すべき事項
（１）住宅・不動産　（２）鉄道　（３）電力　（４）ガス

第５章　働き方改革・生産性向上に向けた取組について
（優良事例集）

・資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要。

第６章　その他
（１）著しく短い工期と疑われる場合の対応
（２）**建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
（３）基準の見直し

・各業界団体の取組事例等を更新。

変形労働時間制の活用と課題について

国土交通省

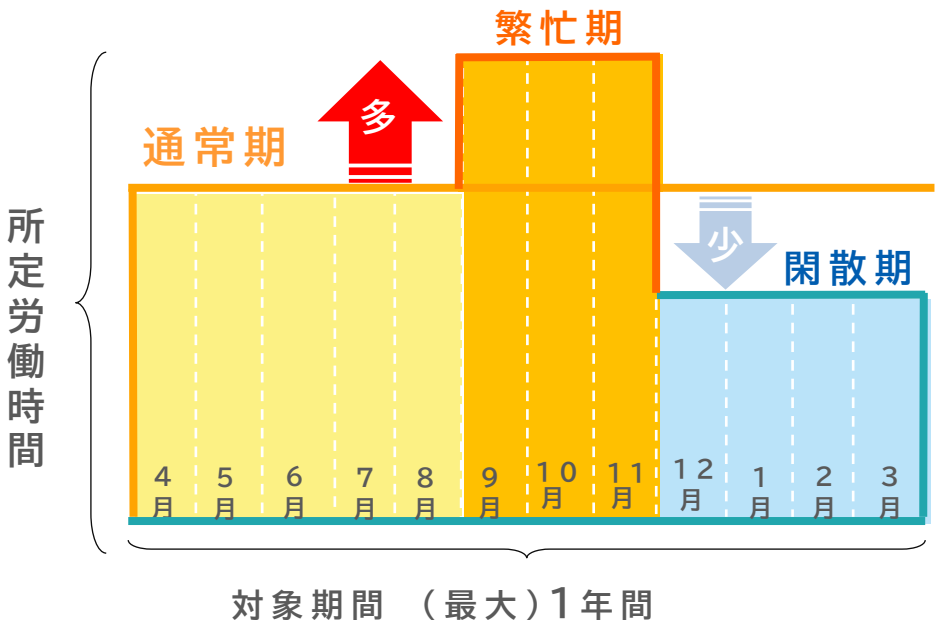
○　変形労働時間制の活用により、繁閑に応じて労働時間を配分することで、総労働時間の短縮を図ることが可能。

○　このため、厚生労働省と連携し、建設業における変形労働時間制の活用を促すリーフレットを作成し、建設業界へ周知（R7.6）。

←　一方、建設業界からは「建設業は天候等の影響により左右される勤務環境であり、３０日前までの勤務カレンダー設定※が難しい」といった意見がある。

※　変形労働時間制の活用に当たっては、３０日前までに勤務カレンダーを定める必要

周知内容



- 1年間を平均して、1週40時間となる範囲※で、シフト作成のルールに則って所定労働時間に凹凸をつけることができる。
  ※年間の所定労働時間を、2,085時間（法定労働時間の総枠）以内で設定することが必要。
- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。
  ※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

① 労働日数は年間280日まで
② 連続労働日数は原則6日まで
③ （特に繁忙な場合は12日まで）
④ 労働時間は1日10時間、1週52時間まで

積雪特例でも同様に適用

⑤ 労働時間が48時間を超える週は連続3回まで
⑥ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は3回まで

積雪特例では適用されない

建設工事における猛暑対策サポートパッケージ【概要版】

令和7年12月23日公表

【概要】
〇建設業の担い手を確保するため、他産業と遜色のない労働条件・労働環境の実現が必要
〇猛暑は今後も続くと想定され、厳しい作業環境において、地域の実情を踏まえ、最新の知見・技術を総動員した多様な働き方の実現が必要
〇施工者の自主性を尊重しつつ、地域の実情や現場の状況等に応じて、受注者が施工の時期、時間や方法を柔軟に選択できるよう、工期の設定、新技術の導入や熱中症対策に係る費用等について支援する取組を「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」としてとりまとめ

来季に向けて実施する具体的な施策・取組

1. 猛暑期間・時間の作業回避

（1－1）猛暑期間を回避した工事発注
- ・猛暑日（WBGT値）を考慮した工期設定
- ・発注者による、猛暑期間の現場施工を回避する工夫（準備工、工場製作等）により、工期設定

（1－2）猛暑期間を休工可能とする工事発注
- ・猛暑期間を休工可能とする工事発注の実現に向け、効果や必要となる費用・取組の調査を目的とした試行工事の実施【新規】

（1－3）猛暑期間における現場施工回避の協議の明記
- ・宇都宮国道事務所等において、試行的に実施
- ・特記仕様書への記載を他事務所に展開【新規】

（1－4）猛暑時間の施工回避
- ・現場環境に応じて、作業の開始時間、終了時間を、監督職員と協議の上、柔軟に設定
- ・早朝・夜間施工に係る警察や地元等への協議について、必要がある場合、発注者が協力すること等について、特記仕様書へ記載【新規】

（1－5）1年単位の変形労働時間制（1－2～1－4とセット）
- ・1年単位の変形労働時間制の活用に向けた関係者との連携【新規】

（1－6）適切な設計図書の作成

（1－7）労働実態の把握

2. 効率的な施工、作業環境の改善

（2－1）i-Construction 2.0の推進
- ・施工・データ連携・施工管理のオートメーション化の取組を加速

（2－2）作業環境の改善
- ・個社毎の取組（定置式水平ジブクレーン、バイタルチェック機器等）
- ・技術開発の促進（SBIR制度による支援に向けた公募実施）【新規】
- ・技術提案評価型S型を活用した、作業環境の改善に資する施工方法・施工計画の工夫促進【新規】

3. 猛暑対策に必要な経費等の確保

（3－1）熱中症対策に係る経費
- ・現場管理費、現場環境改善費での熱中症対策費用の計上
- ・実態に応じた熱中症対策費用の確保【新規】

（3－2）直接工事費
- ・維持工事等で標準歩掛がない作業は見積り等による精算変更
- ・施工実態調査に基づく歩掛の見直し

4. 地方公共団体・民間発注者等への周知・要請、好事例の横展開

（4－1）工期における猛暑日考慮の徹底【新規】
- ・「工期に関する基準」の対応状況調査、働きかけ等

（4－2）工期以外の猛暑対策の推進【新規】

（4－3）好事例の横展開【新規】

中長期的な課題への対応

- ・日給制の技能労働者の年間総労働時間・賃金を確保する方策
- ・1年単位の変形労働時間制の運用改善、生命・安全を守るための猛暑日における作業のあり方の議論

4. 生産性向上等に向けた取組

日本成長戦略 抜粋（建設業関係） ※再掲

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

(1)現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長に繋げるためには、17の戦略分野に留まらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

(2)対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ⅰ)処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、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、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。

（中略）その他、建設・物流・交通・宿泊等の社会インフラ関連分野等においても、現場人材の育成・確保に向けた取組を行うほか、生産性向上に資する取組を推進する。

ⅲ)多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

国土と経済成長を支える建設産業の供給力強化

国土交通省

「防災・国土強靱化」はもとより、
戦略１７分野全ての投資を下支えする建設産業の供給力を向上させることにより、
各分野における設備投資（施設整備）を確実に実現し、我が国の経済成長を後押しする。

- **戦略17分野等への投資を促進し、強い日本経済を実現するためには、各分野における設備投資（施設整備）を支える建設産業において、人材の確保・育成や生産性向上を推進し、供給力の向上を図ることが不可欠。**
- **このため、公共工事だけでなく、民間工事も対象に、処遇改善と入職促進による担い手の確保、建設人材のリ・スキリングとDX推進による生産性向上に向けた取組みを強化する。**

担い手確保

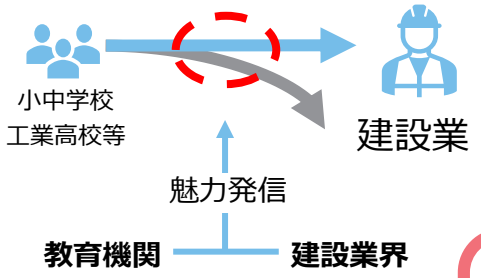
処遇改善・働き方改革

- ✓ 第三次・担い手３法に基づくサプライチェーン全体（発注者・元請・下請）での取引適正化を徹底
- ✓ 変形労働時間制の運用改善などによる働き方改革

1．処遇改善
2．資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止
3．働き方改革・生産性向上

入職促進

- ✓ 小中学校段階からの興味関心の醸成
- ✓ 教育機関と建設業界等とが連携した、戦略的な魅力発信



生産性向上

リ・スキリング

- ✓ 資格取得・リスキリングに向けた支援強化
- ✓ 新たな教育訓練体系の構築



DX推進

- ✓ 土木・建築分野において、ICT機器、AIやロボット等の先端技術の導入など、省力化投資を設計から施工まで幅広く促進



3Dプリンター
（出典：株式会社大林組 HP）

教育訓練給付金や人材開発助成金を活用するなどし、建設技能者のリ・スキリングに向けた教育訓練プログラムの開発等を検討

建設技能者のリスキリング

国土交通省

～CCUS能力評価に必要な資格を取得して賃金アップ～

厚生労働省

○　厚生労働省では、建設技能者のリスキリングに活用できる**支援制度を多数用意しています**。

○　これらの制度を使えば、CCUSの各レベルに必要な**多くの資格取得にもつながります**。

【各レベルで主に求められる資格】

レベル２：特別教育、技能講習　レベル３：１級技能士、施工管理技士　レベル４：登録基幹技能者

○　**所属会社への支援制度**や**技能者本人への支援制度もあります**ので、積極的に活用してください。

教育訓練給付金

＜制度の概要＞

厚生労働大臣が指定する講座を主体的に受講・修了した技能者本人への支援

＜主な支援内容＞

受講費用の

最大80%（年間上限64万円）

＜取得につながる資格の例＞

・電気工事士
・測量士・測量士補
・玉掛技能講習
・車両系建設機械運転技能講習
・土木施工管理技士

※令和7年10月より教育訓練休暇給付金が創設。

人材開発支援助成金（建設業向け）

＜制度の概要＞

技能者に認定職業訓練や技能実習を行った建設事業主への支援

＜主な支援内容＞

経費助成：**最大90%**

賃金助成：**最大12,450円／日**

＜取得につながる資格の例＞

・安衛法による特別教育
・安衛法による技能講習
・能開法による技能検定（技能士）
・建業法による登録基幹技能者

人材開発支援助成金（全業種向け）

＜制度の概要＞

技能者にその職務に関連した知識及び技能の習得をさせる訓練を行った建設事業主への支援

＜主な支援内容＞

経費助成：**最大75%**

賃金助成：**最大1,000円／１時間**

＜取得につながる資格の例＞

・クレーン技能講習
・１級技能士
・ドローン操縦士

建設産業における今後の教育訓練の方向性

国土交通省

技能・経験に応じた処遇改善によりキャリアパスの見通しを持てる産業とするため、技能取得・キャリアアップ支援の強化、新たな教育訓練体系の構築に向けた検討を行う。

- **中小企業が多くを占める建設産業では、教育訓練が不十分。**
- **担い手確保の観点から、技能・経験に応じた処遇改善を諮ることが急務。**

現在の職業能力開発の枠組

対　象	責務を負う者	主な訓練の種類（実施主体）
離職者	国・都道府県	公共能力開発施設での教育訓練 （国・都道府県）
在職者等	**事業主**	**認定職業訓練** （事業主・職業訓練法人等） **その他の職業訓練** （事業主・一般社団法人等）

建設産業における課題

① **教育訓練は、現場でのOJTが中心**

② **教育訓練施設でのOFF-JTは、新人研修か、高レベルな技能者が中心で中間が希薄**
※初級・中級・職長・高マネジメントレベルのような体系でない

職種・レベルに応じたカリキュラム・教材が確立されていない

短期の取組

・現行の枠組を最大限活用しつつ、**建設人材の技能取得・キャリアアップの支援拡充**

中長期の取組

・業界・職業訓練法人・行政・教育機関等の連携のもと、**新たな教育訓練体系を構築**



出典：（一財）建設業振興基金「新たな教育訓練体系構築検討会」資料より国土交通省作成

建設市場整備推進事業費補助金

令和7年度補正予算額：300百万円
（令和6年度補正予算額：250百万円）

※R7補事業について募集締切済

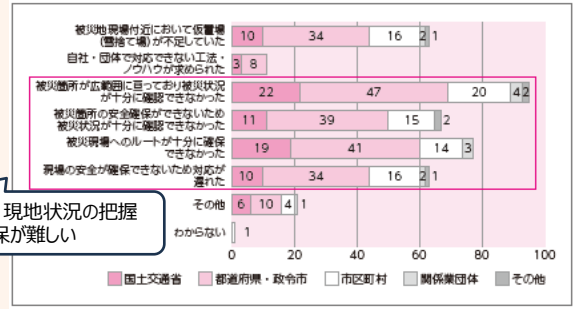
国土交通省

「地域の守り手」となる地方の中堅・中小建設業従事者の、施工管理におけるICT技術への習熟を深め、ICT技術も活用した迅速かつ効率的な応急復旧を強力に実現できる体制を構築する

背景・課題

✓ **「地域の守り手」である建設業**が、将来にわたりその役割を果たし続けるためには、処遇改善・働き方改革・生産性向上が不可欠であるほか、**激甚化・頻発化する各種災害に適切に対応できる能力・体制を構築・強化していくことが必要。**

✓ 建設業の生産性向上を支えるICT技術の開発が進展しつつあるなか、厳しい作業環境となることが多い**被災地の応急復旧においてもICT機器を積極的に活用することにより、現地作業の安全性を高めるとともに、迅速かつ円滑に対応するための環境整備を図る**ことが必要。



災害対応時における地域建設業の課題に関する実態調査（R6.8国土交通省）
※グラフは災害対応の要請元ごとの建設業者からの回答数

事業内容

○被災地の迅速な応急復旧に資する防災訓練等を行うに際し、応急復旧活動におけるICT機器の活用を想定した訓練等を行う場合に、当該訓練等に要する費用の一部を助成

① ICT機器の選定・購入

✓ 応急復旧活動を想定したICT機器について、間接補助事業者にて選定・購入

✓ 購入した機器については、訓練の実施期間以外の期間では、平時の工事においても活用可能

② 防災訓練の実施

✓ 応急復旧に係る防災訓練において、会員企業等の作業員参加のもと、ICT機器も活用した実地訓練を実施

✓ 会員企業等を対象に、被災地において活用が望ましいICT機器について研修実施

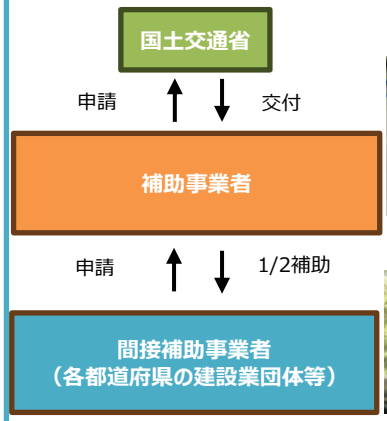
ICT機器を活用した迅速な応急復旧を可能とする体制の構築

❖ 交代制で応急復旧に入る複数事業者間で現場状況を円滑に共有可能に

❖ ２次災害のリスクがある被災現場で安全性の高い施工が可能に

事業スキーム

○事業形態：間接補助事業（補助率１/２以内）
○補助事業者：災害対策基本法第２条に基づき指定された指定公共機関である建設業団体
○補助対象経費：建設業団体が実施する防災訓練に際してのICT機器の導入および発災時以外の建設現場におけるICT機器の活用に要する経費
○事業期間：令和７年度～



＜対象とするICT機器（例）＞



建設業におけるICT導入・活用促進のための支援措置について（R8.6.11時点）

国土交通省

(出所)中小企業省力化投資補助金HPより作成

○ 建設業の持続可能性を確保するためには、**建設業者がその経営規模に応じ、ICTを活用した生産性向上策への積極的取組みを行うことが待ったなしの課題**

○ 特に中小建設業者によるICT化に有効な製品を、**「中小企業省力化投資補助金(中企庁所管)」の補助対象(カタログ)に追加**

中小企業省力化投資補助金の概要

補助対象	従業員数	補助上限額（*大幅な賃上げを行う場合の上限額*）	補助率
補助対象としてカタログに登録された製品等 （補助対象者は中小企業等）	従業員数5名以下	500万円（*750万円*）	1/2以下
	従業員数6～20名	750万円（*1,000万円*）	
	従業員数21名以上	1,000万円（*1,500万円*）	

【補助金交付の流れ】

カテゴリ登録（国交省＋業界等対応） → 製品登録・販売店登録（製品メーカー等対応） → 交付申請（販売店・建設業者対応） → 交付

製品カテゴリ登録済

ウォータジェットはつりロボット



映像解析AIによる交通誘導システム



ICT締固め管理機能付き道路機械



トラック積載容量計測システム



3Dプリンタ（AM）



バランサ装置



チルトローテータ付ショベル



地上型3Dレーザースキャナー



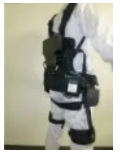
GNSS測量機



シンダーコンクリート解体機



パワーアシストスーツ



鉄筋溶接継手専用超音波探傷器



物流用ドローン



設備点検用小型ドローン



測量機（自動視準・自動追尾機能付高機能トータルステーション）



バッテリー式階段運搬台車



RFIDによる一括読み取りシステム



マシンコントロール・マシンガイダンス機能付ショベル



無人フォークリフト（AGF）



鉄筋自動曲装置



清掃ロボット



産業用小ロット印刷対応デジタル印刷機



鉄筋組立作業ロボット



交付申請可能な製品

第１回「持続可能な建設業及び不動産業の実現に向けた協議会」（日本建設業連合会・不動産協会）

１．日時：令和８年６月１日（月）８：００～９：００

２．場所：ザ・キャピトルホテル東急「鳳凰の間」

３．出席者：

◇日本建設業連合会

会長 押味 至一 （鹿島建設㈱ 会長兼社長）
副会長 蓮輪 賢治 （㈱大林組 副会長）
副会長 相川 善郎 （大成建設㈱ 社長）
副会長 井上 和幸 （清水建設㈱ 会長）
副会長 西田 義則 （大成ロテック㈱ 会長）
相談役 宮本 洋一 （清水建設㈱ 相談役）　事務総長 中原 淳

◇不動産協会

理事長 吉田 淳一 （三菱地所㈱ 会長）
副理事長 植田 俊 (三井不動産㈱ 社長)
副理事長 仁島 浩順 (住友不動産㈱ 社長)
副理事長 西川 弘典 (東急不動産HD㈱ 会長)
副理事長 野村 均 (東京建物㈱ 会長)
副理事長 原 史郎 (近鉄不動産㈱ 副社長)　副理事長兼専務理事 野村 正史


不動産協会　吉田理事長


日本建設業連合会　押味会長


協議会の様子


挨拶する金子大臣

４．意見交換項目

（１）建設市場における需給動向等について　　（２）生産性の向上、柔軟な働き方の実現等について

令和８年６月２日　金子国土交通大臣会見（抄）

…会議では、**昨今の建築工事費高騰の問題を皮切りに、担い手確保、生産性向上、働き方改革や、重層下請け構造、あるいはサブコンなど、両業界を取り巻く現状や様々な課題について活発な意見交換**が行われました。大変率直かつ真剣な意見交換が行われたわけですが、私自身は、そのやりとりの中で、**両団体の役員の皆さまが、連携して課題解決に取り組むことや一体的に発展することの重要性を再認識された**と感じました。**相互に建設的な提案をする場面も見られ、とても良い形でスタートできた**ものと考えています。

…今後の議論の中で、**お互いの理解が更に深まり、問題意識が共有され、両団体の連携による課題解決が前に進むこと**、そして、**建設業・不動産業の持続的な発展はもちろん、民間同士のパートナーシップの構築と連携強化のリーディングケースとなることを、国土交通省としても大いに期待し、しっかり応援していきたい**と思っています。

５．建設業の特性と残された課題

（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）より）

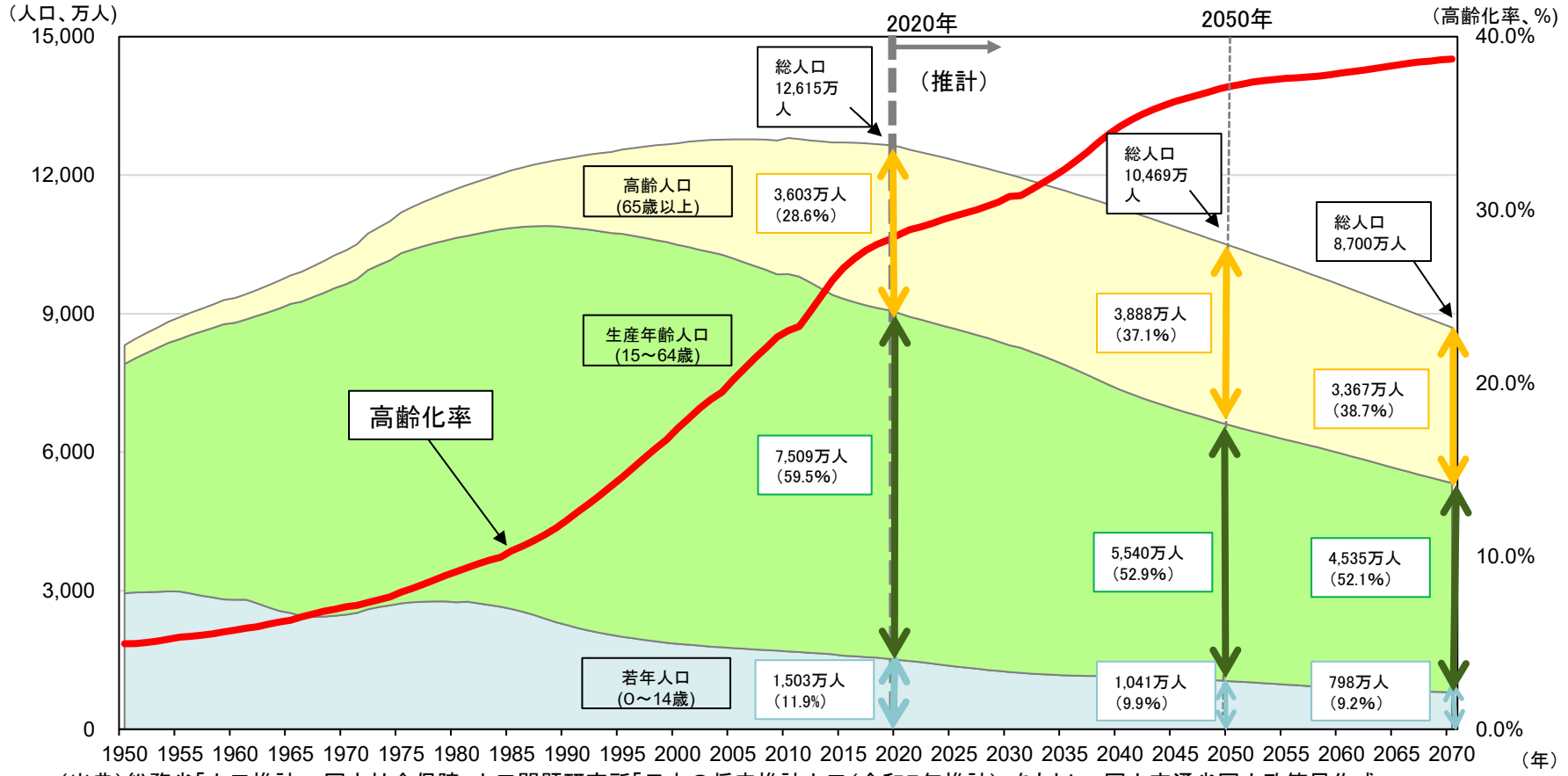
総人口及び年齢階層別人口の推移及び将来推計

国土交通省

○ 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

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

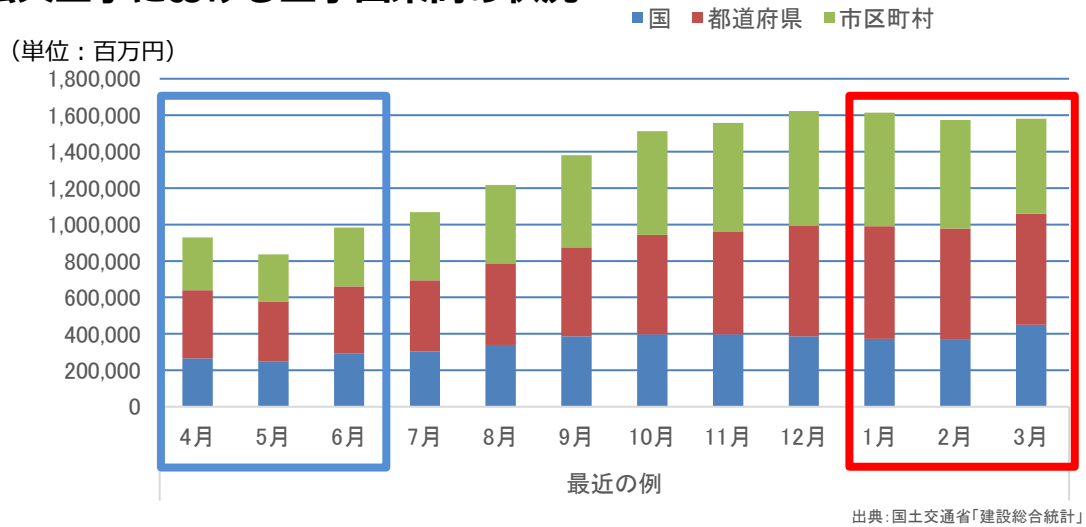
・働き方に関する**建設業特有の規制**等の存在
　⇒柔軟な人材配置を制約

工事における「繁閑」の存在について

国土交通省

○ 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ことが懸念

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

建設業における業務の繁閑に関する所感（地場ゼネコン）

国土交通省

項目	現況	主な回答内容
自社における繁閑の有無	繁閑差が生じていることもある	・**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。 ・**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**。 ・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いし、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、**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。 ・**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。 ・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閑の有無	繁閑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、**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。 ・**仕事の受注状況によっては工種により下請企業の繁閑差が生じている**。 ・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	・**１１月～３月にかけて、主に電気工事への依頼が集中**。 ・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 ・**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（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、**舗装系は１～３月に集中**する
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、**施工時期の固定化、集中化が進んでいる**。 ・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**閑散期の発生について聞いていない**。
繁閑の地域差／公共・民間の差の有無	公共・民間で繁閑差が生じている	・**公共工事においては時期により繁閑差がある**が、**民間工事においては時期による繁閑差はない**。 ・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。 ・**民間工事はその年によって繁閑にバラつきがある**が、**公共工事においては４月～６月が閑散期の傾向**がある。

【重層下請構造の実態】現場の次数別内訳（土木/建築）

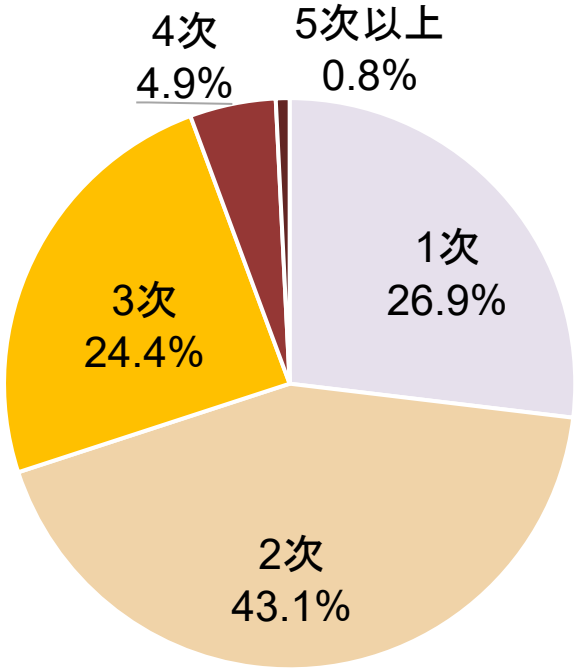
国土交通省

○ 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

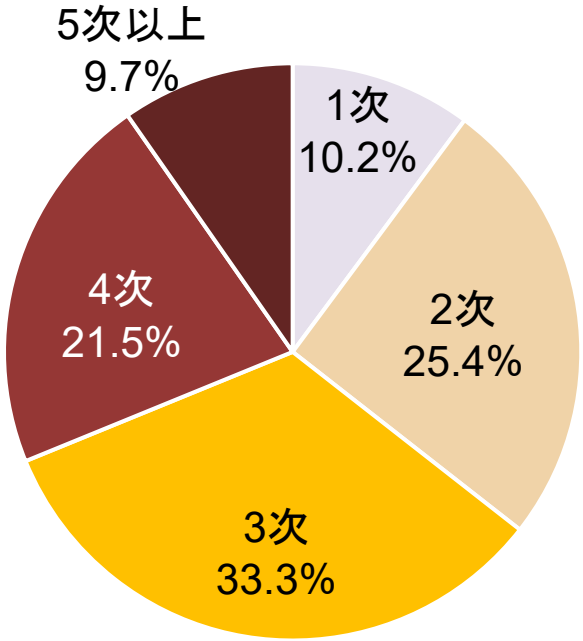
【次数別内訳】

工事目的物：土木の現場次数
（回答者：元請のみ）



n=1,026

工事目的物：建築 の現場次数
（回答者：元請のみ）



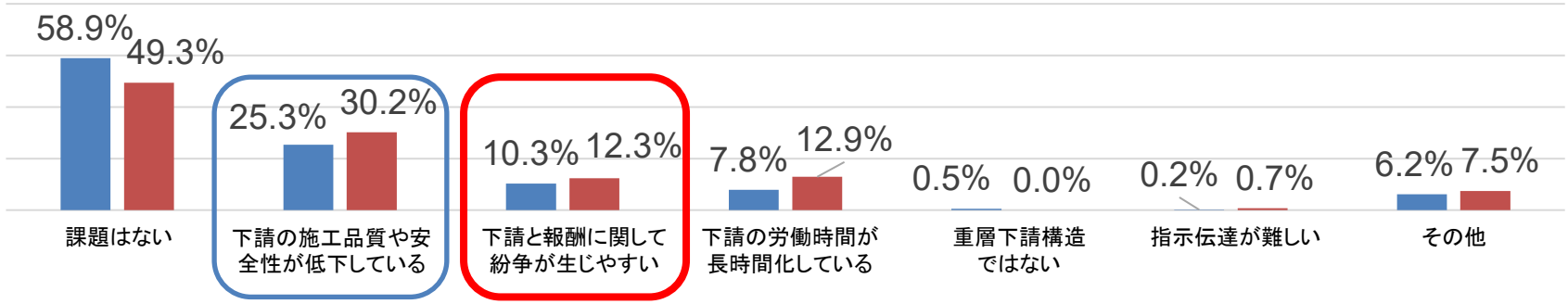
n=433

「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

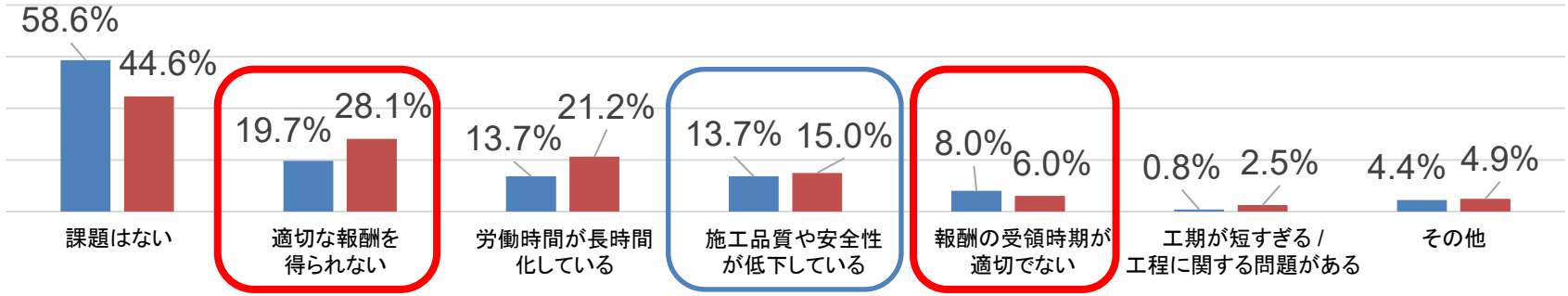
【重層下請構造の実態】重層下請構造に起因した課題の有無（土木/建築）

○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



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

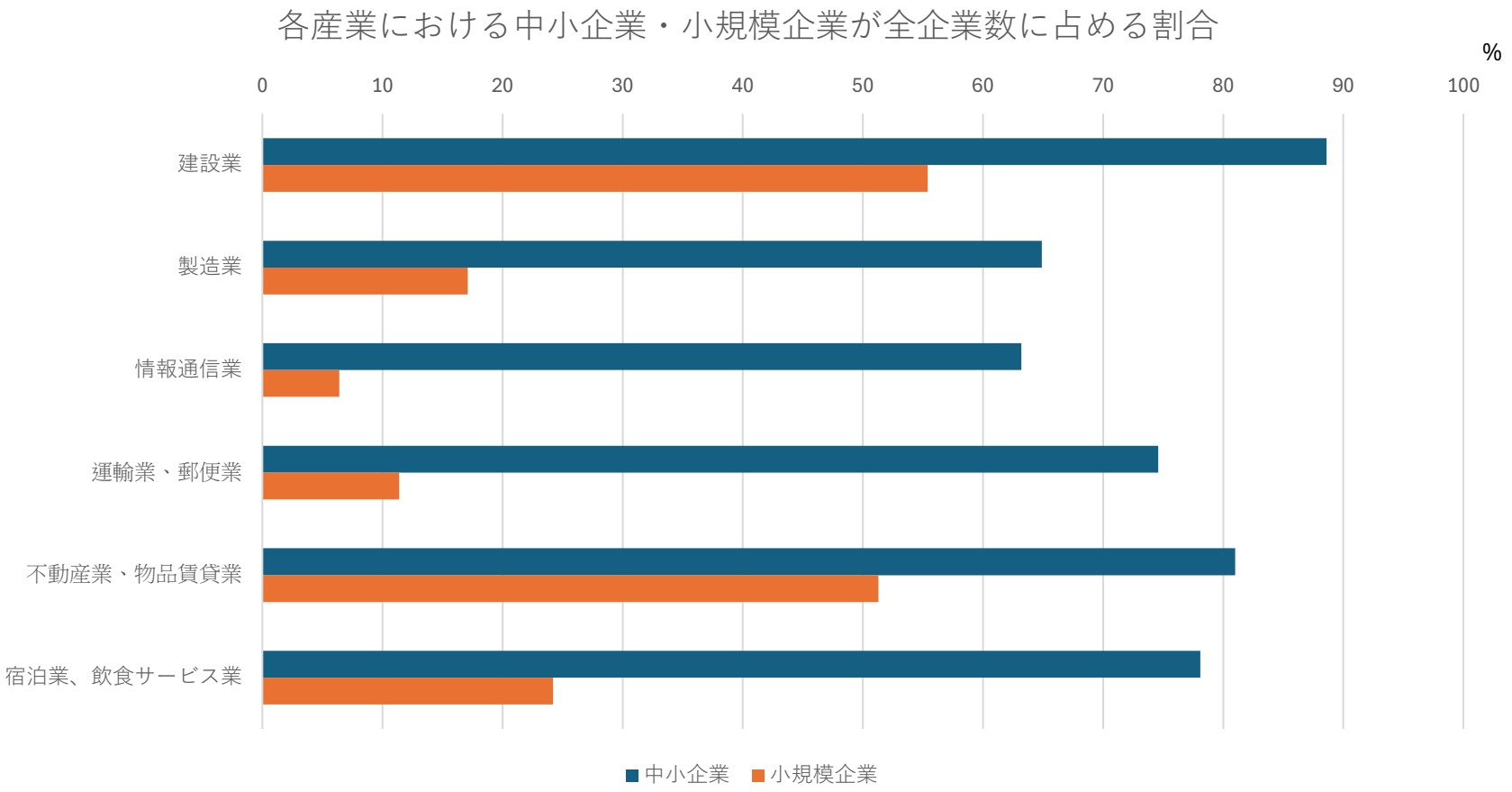


「重層下請構造の実態調査」（令和7年国土交通省）を基に作成
調査対象：全国の建設事業者（建設業許可の有無は問わない）、現場単位での回答
アンケート回答現場数：2,546件

建設業における中小・小規模企業の割合

国土交通省

○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

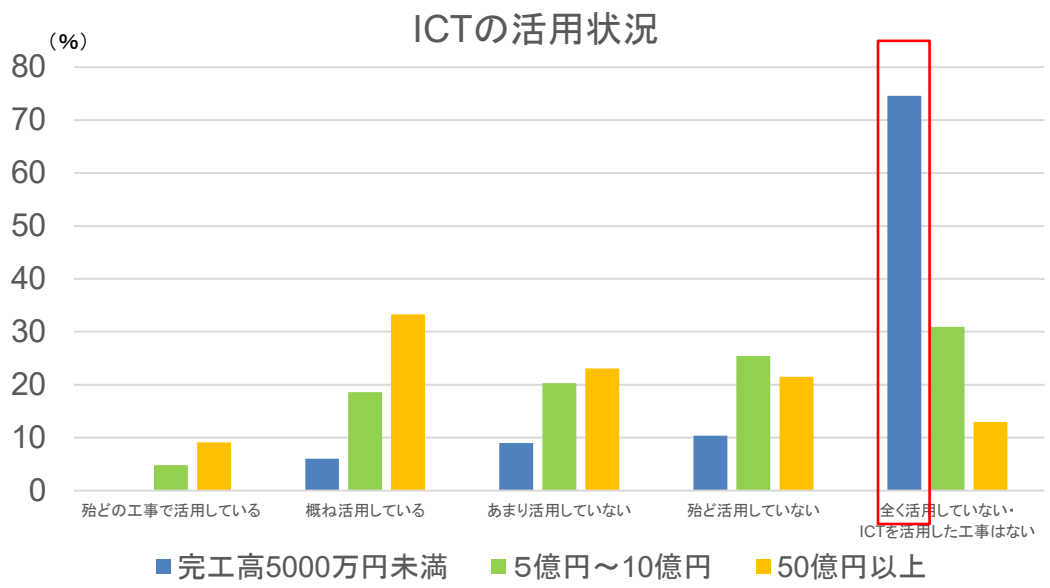


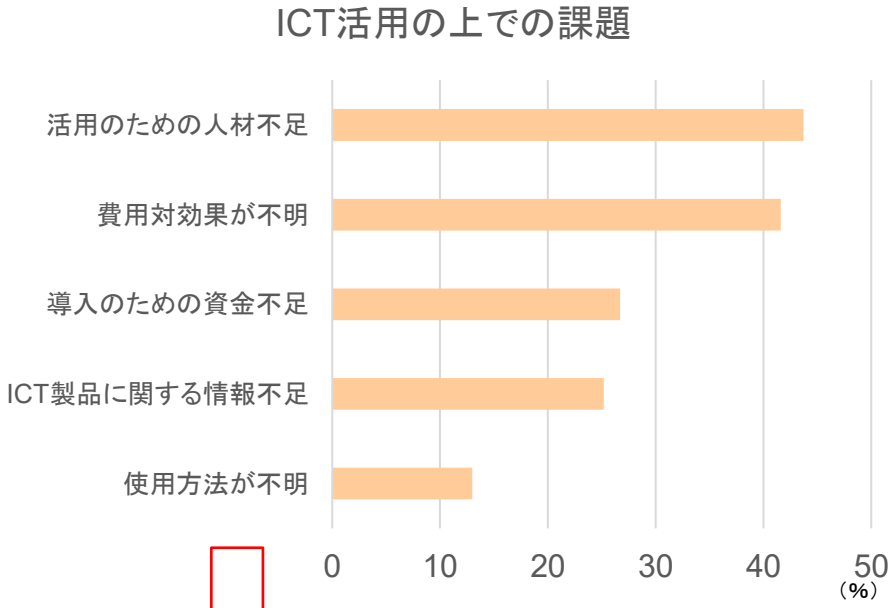
（令和3年経済センサス・活動調査より国土交通省作成）
中小企業・・・資本金3億円以下又は従業員規模300人以下
※「中小企業」には以下の小規模企業を含む
小規模企業・・・従業員規模20人以下

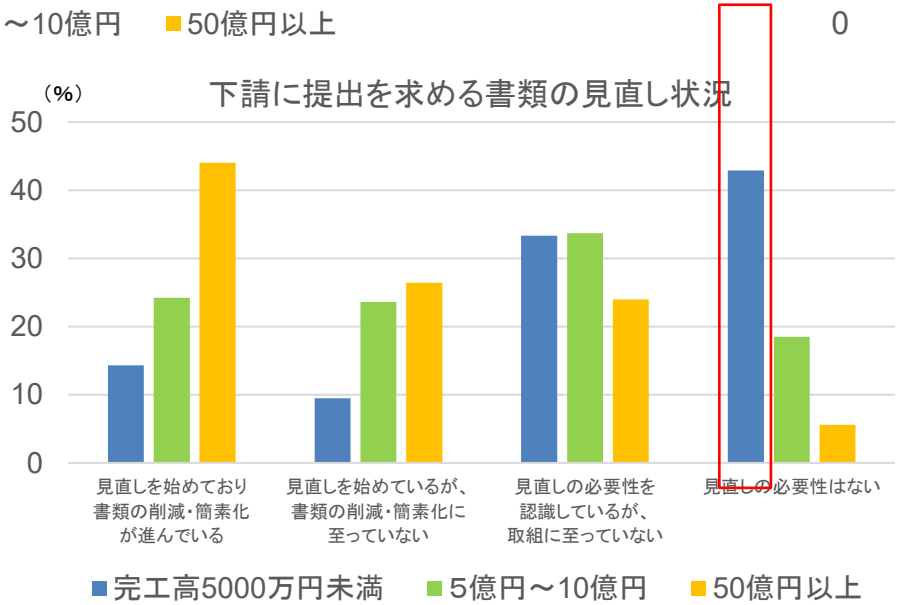
建設業におけるICT活用実績等

国土交通省

〇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







建設業に関する契約のあり方について

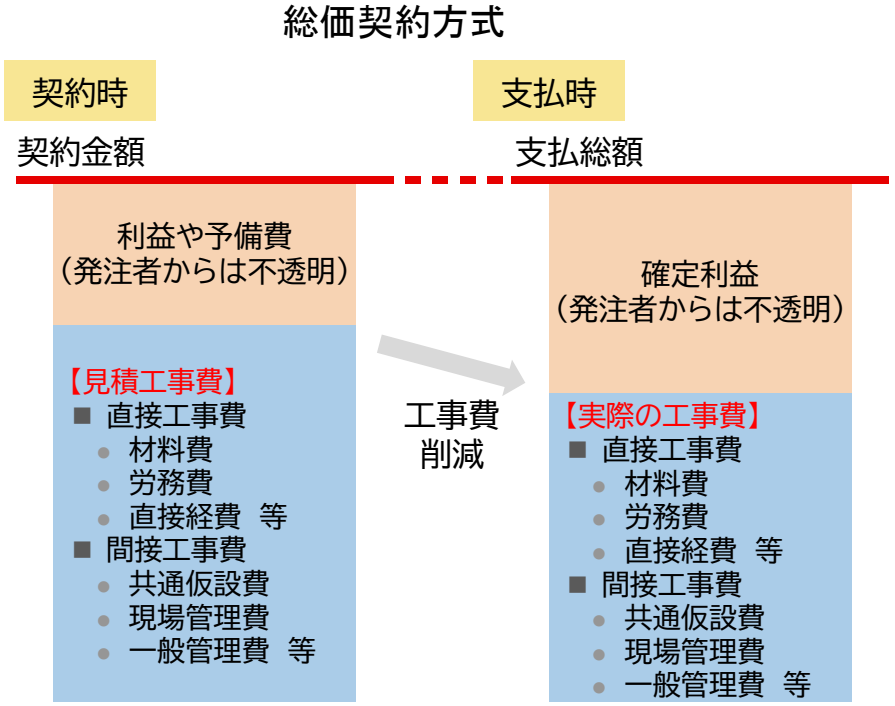
○請負契約とは・・・「当事者の一方が**「ある仕事を完成すること」を約束し**、相手方が**「その仕事の結果に対してその報酬を支払うこと」を約束すること**によって成立し、効力を生ずる契約」（民法632条）

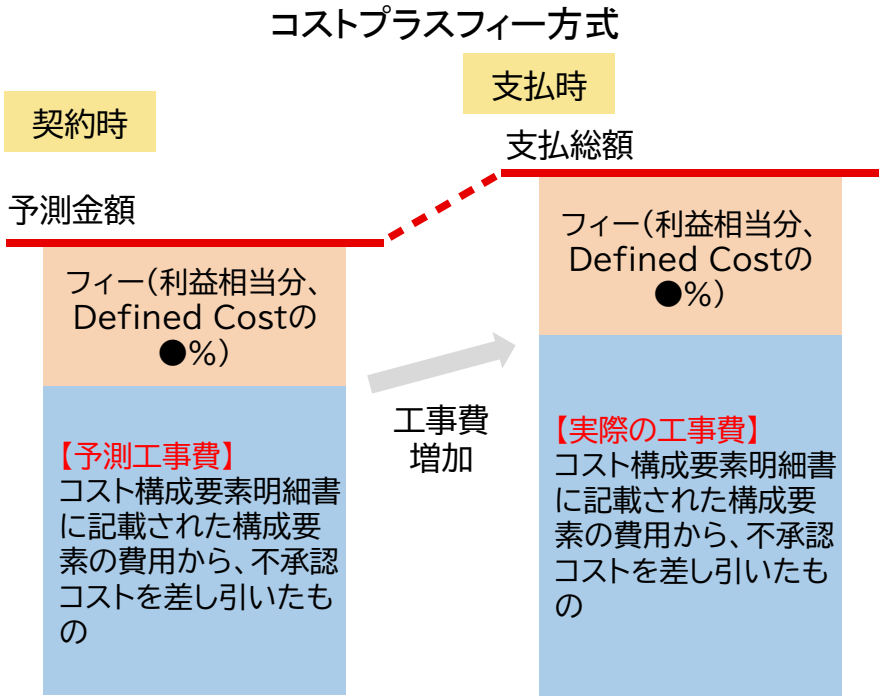
○建設業法24条により、**工事完成を目的として締結する契約は請負契約とみなされる**。

○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**。



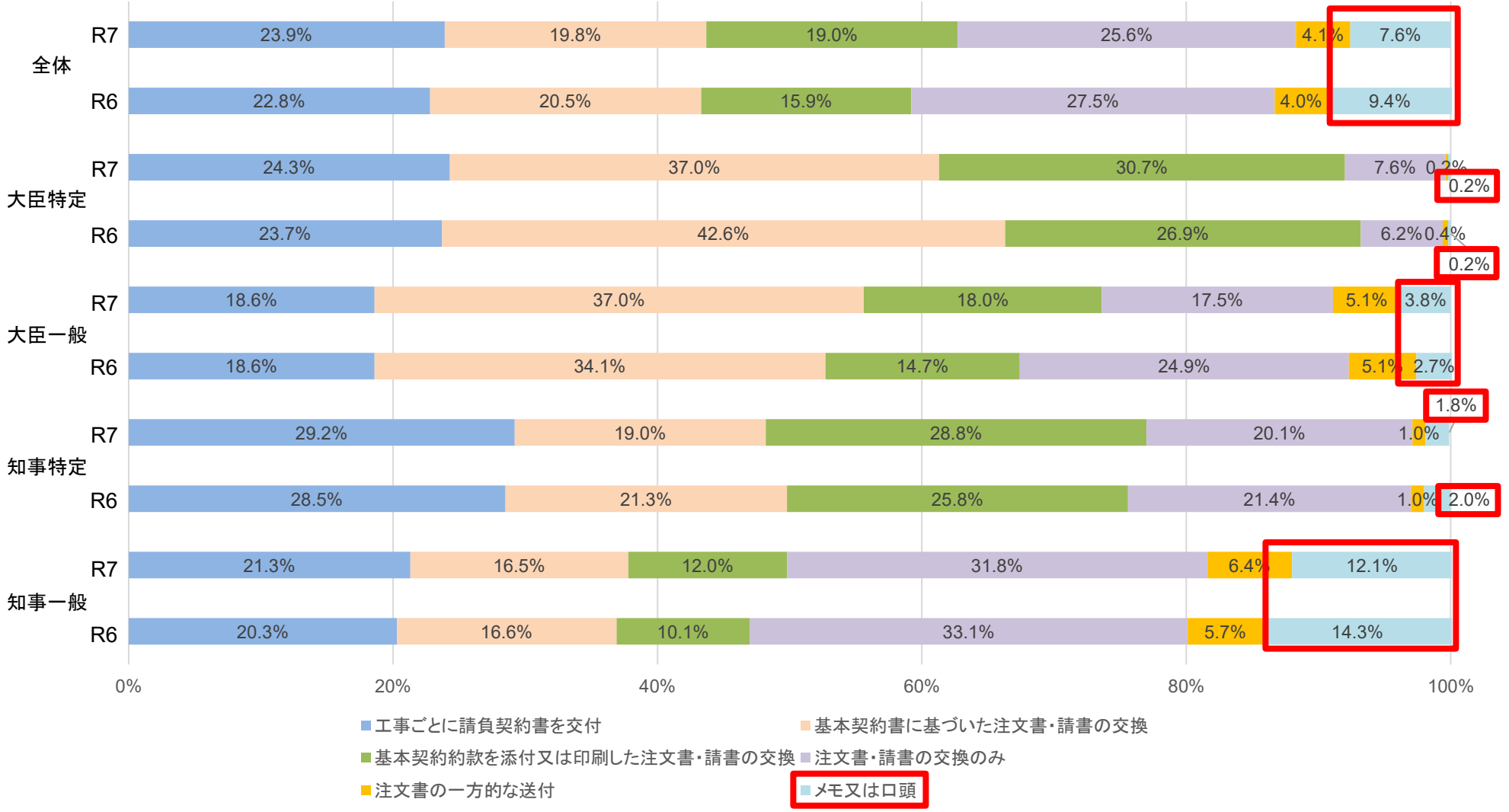


※上図は工事費が削減した場合。
工事費が増加した場合は、請負者側の利益分が減少する。

請負契約の締結方法

国土交通省

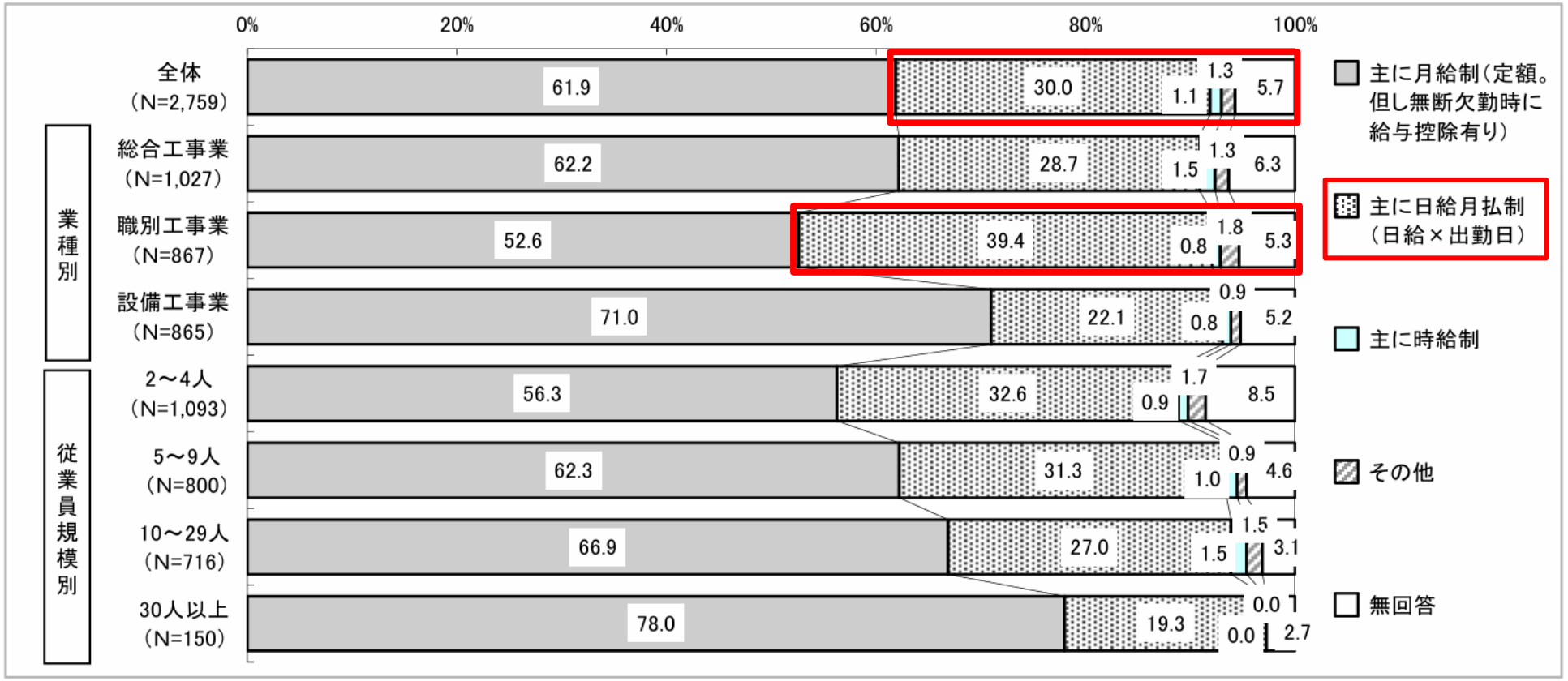
※「令和7年度下請取引等実態調査結果（詳細版）」を基に作成



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４割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



出典：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書　令和7年度調査（令和8年2月）」
調査時期：令和7年9月8日から令和7年10月24日　（令和7年7月31日現在の状況について回答）
調査対象：15,000社　（（株）東京商工リサーチ所有「TSR企業情報ファイル」から抽出）
集計対象：3,717社

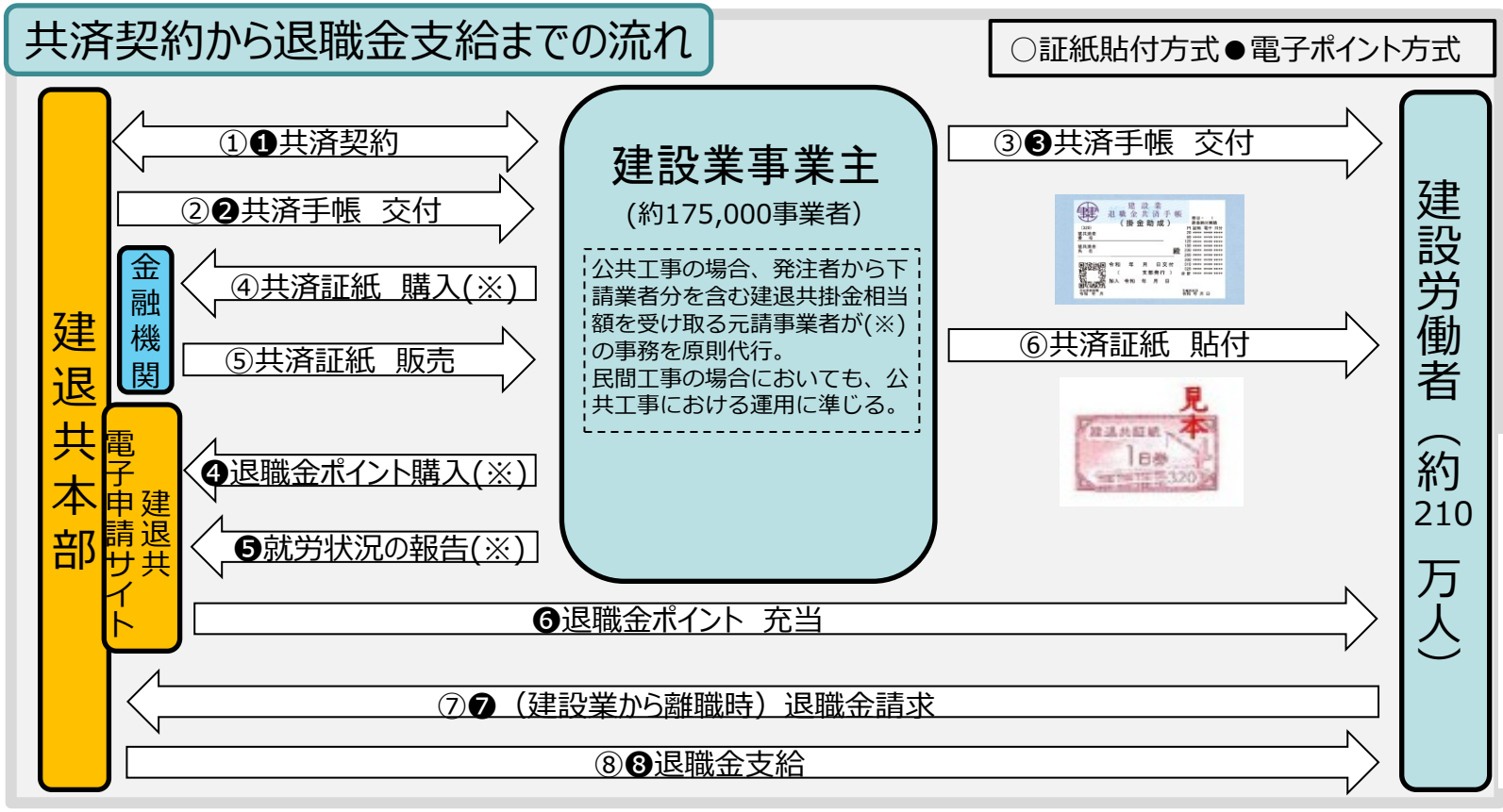
建設業退職金共済制度の概要

国土交通省

- 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。

共済契約から退職金支給までの流れ

○証紙貼付方式●電子ポイント方式



＜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）

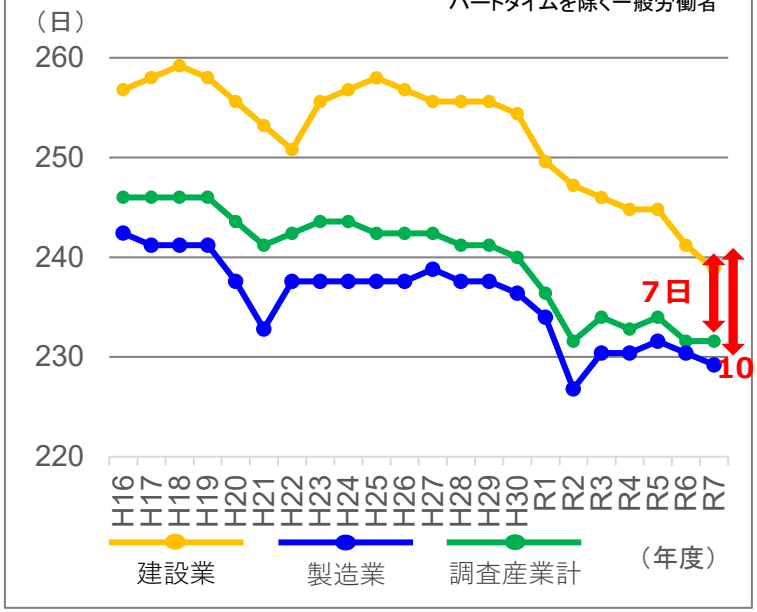
※建設業退職金共済事業本部
建退共制度検討会議（R7.9.19）資料より抜粋

建設産業における働き方の現状

国土交通省

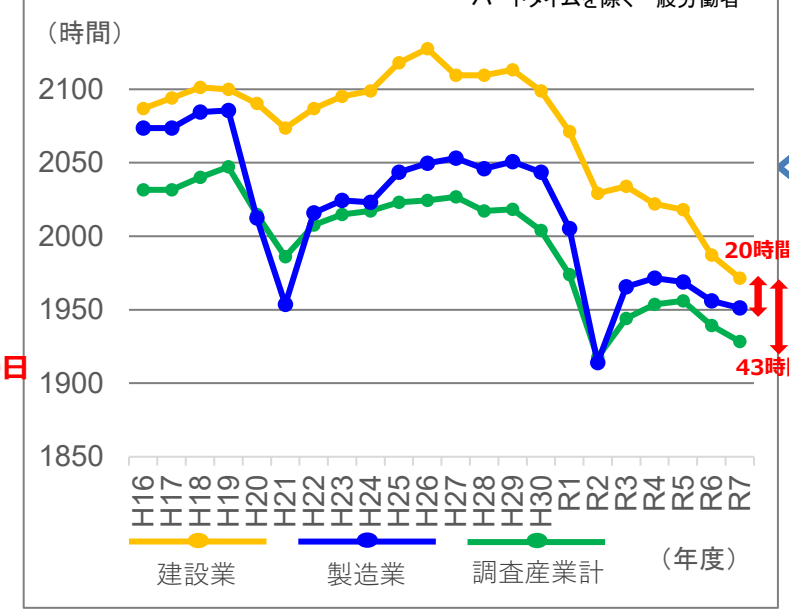
産業別年間出勤日数

○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

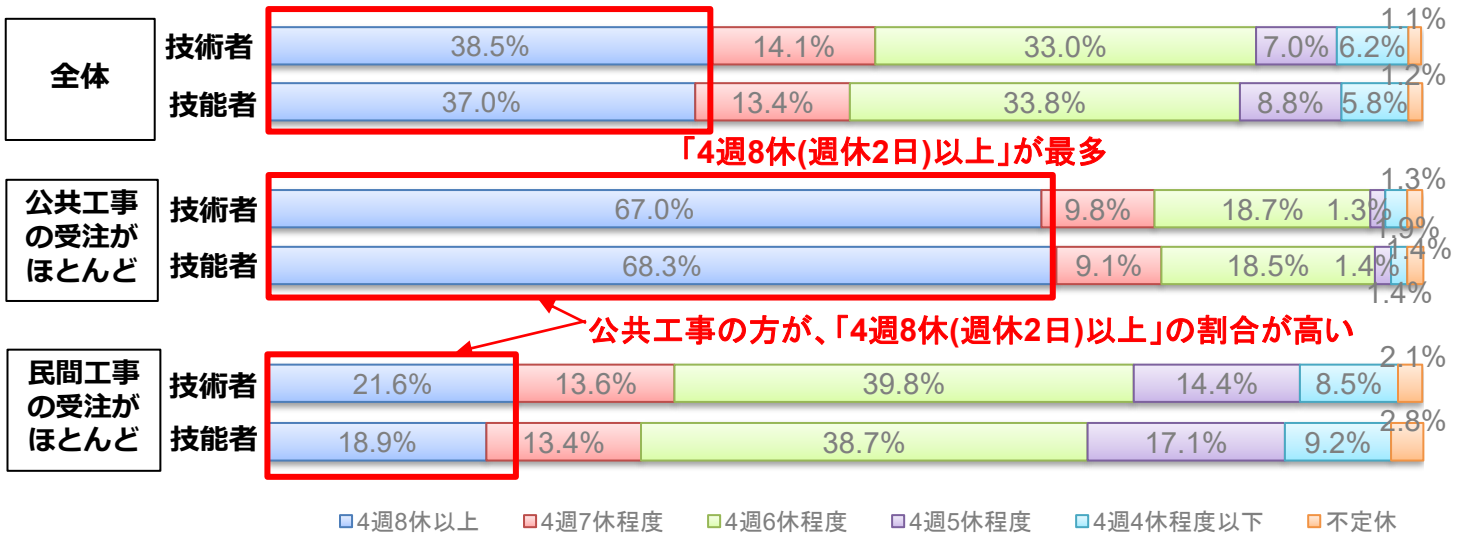
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて7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



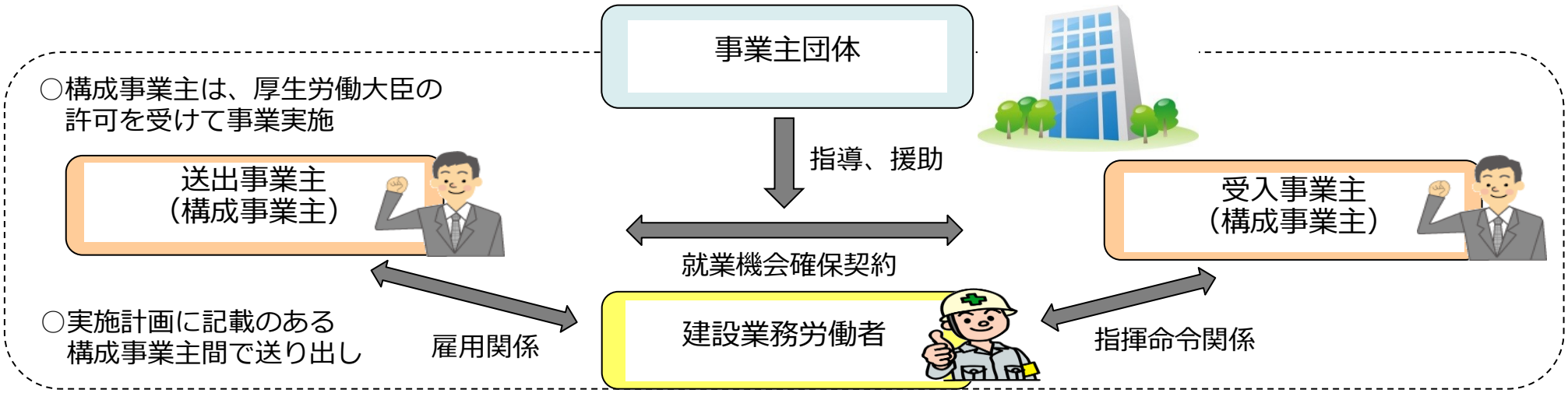
技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保が進んでいる。

出典：国土交通省「令和7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」

建設業務労働者就業機会確保事業

国土交通省

■ 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りる能力を有すること。

③ 個人情報を適正に管理し、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り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。

（参考）建設雇用改善計画における建設業務労働者就業機会確保事業の位置づけ

令和8年3月31日公示
令和8年4月１日から適用

第11次建設雇用改善計画の概要

厚生労働省

（4）労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

（5）労働災害の防止
・墜落・転落災害の防止の徹底に向けた指導
・改正労働安全衛生法により対象となった個人事業者等への安全衛生対策の推進

（6）猛暑への対応
・熱中症による重篤化防止のための取組の周知徹底、無理のない工期設定の働きかけ、１年単位の変形労働時間制の活用

3 職業能力開発の促進、技能継承

（1）事業主及び事業主団体等の行う職業能力開発の促進
・雇用する従業員に対するスキルアップや技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格取得支援

（2）労働者の自発的な職業能力開発の推進
・教育訓練給付等による学び直しの支援

（3）建設業を担う人材に対する職業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用
・技能検定、ものづくりマイスター、技能五輪大会等の推進

（4）デジタル人材の育成
・ＤＸを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の実施

4 ＣＣＵＳの活用促進

（1）業界インフラとしてのＣＣＵＳの活用促進
・ＣＣＵＳ利用拡大に向けた計画に基づく、適切な評価、処遇改善等の取得メリットの拡大、スマホアプリによる利便性の向上に向けた検討

（2）ＣＣＵＳによる処遇改善の推進
・ＣＣＵＳ活用（キャリアパスの明示）による担い手の確保・育成
・レベル別年収の支払いの促進、退職金額の水準の向上

（3）能力評価制度の活用促進
・就業履歴蓄積の加速化、建設技能者を大切にする事業者が市場で選ばれる仕組みの強化

（4）助成金によるＣＣＵＳの活用促進
・ＣＣＵＳを活用した処遇改善に対する支援

5 雇用改善推進体制の整備

（1）雇用改善を図るための諸条件の整備
・第三次・担い手３法の業界全体への浸透、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方の検討

（2）事業主等における雇用管理体制の整備
・雇用管理研修の着実な実施

（3）建設関係助成金の活用
・ニーズ等を踏まえた見直しや活用に向けた周知

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

（1）事業趣旨に則った適正な運営の確保

（2）事業の適正な活用促進
・制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ、労働者の雇用の安定を図る観点から必要な見直しを検討

6. 中東情勢による影響に対する取組

中東情勢の建設資材への影響に対する国土交通省の取組み

国土交通省

○　中東情勢を受けて、建設工事においても、建設資材の調達や価格などへの影響が懸念される。
○　このため、川上・川中分野を所管する経済産業省などの関係省庁や関係団体と連携し、建設資材の調達の安定化、円滑な価格転嫁や適正な工期確保、中小建設業者支援などに関する取組を実施。

調達の安定化に向けた取組

○建設業団体等へのヒアリング（3月～）
○相談窓口の設置による実態把握（4月～）
○目詰まり箇所の特定に向けた情報提供等の協力を建設業団体に要請（4月（2回））
○前年同月同量を基本とするなど、工事予定に見合った適切な発注を建設業団体に要請（4月）
○地方整備局等が、建設業団体等の地方組織と協議会を設置。現場の調達状況等を直接聴取するとともに、供給状況・見通し等を情報提供（5月～）
○メーカー等から建設業者等に直接シンナーを販売するルートを構築（6月）

円滑な価格転嫁、適正な工期確保に向けた取組

○民間発注者団体、建設業団体に対し、適切な価格転嫁等を要請（3月、5月）
○公共発注者に対し、スライド条項の活用など適切な価格転嫁、適正な工期確保等を要請（3月、5月）
○建設Gメンが中東情勢の影響の有無等を重点的に調査・指導（6月～）
○国交省直轄工事で、代替調達等による追加コストを設計変更で対応する運用を導入。他の公共発注者にも同様の取組の導入を働きかけ（6月）

中小建設業者支援に向けた取組

○建設業団体に対し、セーフティネット貸付を周知（3月～）
○地方整備局等が雇用調整助成金の周知に協力。影響を受けている事業者の情報を県労働局に提供（6月～）

建設・住宅資材の供給状況に関する一人親方・工務店等へのアンケート結果等

中東情勢に関する関係閣僚会議
（第11回）（令和8年6月26日）
国土交通省資料

全地方整備局等において、**関係団体**を通じて**アンケート**（6/3～6/12）を実施。あわせて**ヒアリングを実施中**。

○ アンケートでは、**一部資材の必要量を確保できておらず、かつ、工事に大きな影響を生じている**との回答が**18%**。

○ 経産省や経産局、資材メーカーとも連携し、以下のとおり、品目ごとの供給状況の把握や情報提供も含め、よりきめ細かく**供給の偏りと流通の目詰まりの改善に向けた取組を実施**

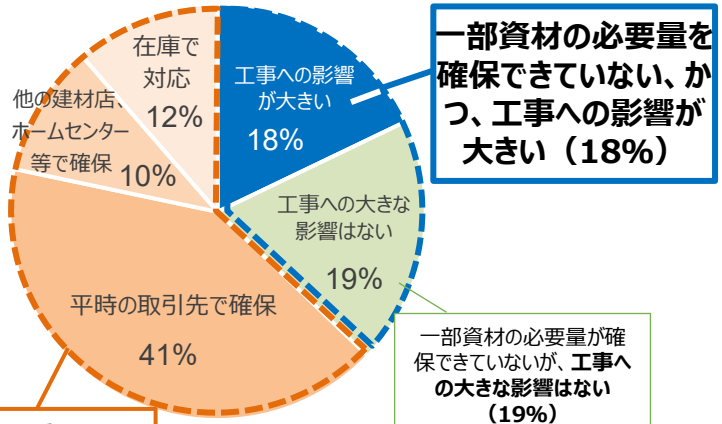
・塗料・シンナー：シンナーについて、6月23日から直接販売の仕組みの運用開始
・断熱材：業界団体から6月以降も前年並の生産が可能であるとの見通しを公表
・塩ビ管：業界団体から6月以降も前年並の生産が可能であるとの見通しを公表
・ユニットバス：メーカーから通常通りの注文受付及び標準納期での対応の再開の公表

■アンケート結果及び地方整備局等によるヒアリングにおける声

アンケート実施時期：6/3～6/12　対象：251団体（加入企業数・構成員数：約26,000社※1、約59万人※2）　回答：4,256件

※1　全建総連を除く団体の会員数、　※2　全建総連の構成員数

資材確保の状況（n=4,150※3）



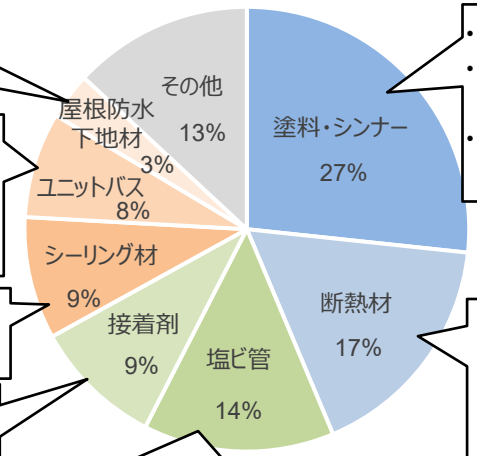
一部資材の必要量を確保できていない、かつ、工事への影響が大きい（18%）

一部資材の必要量が確保できていないが、**工事への大きな影響はない（19%）**

確保できている（63%）

確保できていない資材の内訳（n=742※4）

（注）吹き出しは、地方整備局等のヒアリングでの声



・**入荷の目処がたった。**
・**6月に入ってからはホームセンターで売っている。**

・通常通り**手に入るようになった。**
・納期が2ヶ月程度から**2週間程度まで短縮**した。

・**色の指定をしなければ入手可能。**

・時間がかかるが、**一定量の入荷が見込める。**
・必要量を**確保できている。**

・**納期に時間**を要している。
・6月に入って**確保できる見込み。**
・納期に時間を要するが、**徐々に回復傾向にある。**

・**断熱材が調達できず、工期が遅延**している。
・6月に入り**徐々に回復傾向**にある。

・**必要な数量が確保できない。**
・**現場で必要な数量であれば入手できる。**

※3　アンケートにおける資材ごとの回答数（流通事業者からの回答を除く）の合計（現に工事を実施していない旨の回答を除く）
※4　「一部資材の必要量を確保できていない」、かつ、「工事への影響が大きい」と回答したものの合計

7．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

今後の建設業政策のあり方に関する勉強会【2027建設業政策の原点】

国土交通省

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日経アーキテクチュア編集長
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。

今後の建設業政策のあり方に関する勉強会　とりまとめ（令和8年4月3日公表）

国土交通省

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

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（R8.7～）

国土交通省

「建設産業政策 2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」（2017年7月公表）から間もなく10年を迎える中、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について検討を行い、新たなビジョンをとりまとめる

1. 趣旨

- 生産年齢人口の減少が確実である中で、**建設業の担い手の確保は喫緊の課題**
- 一方、**業務の繁閑差や重層下請構造など従前からの課題**も引き続き存在。また、**災害の激甚化・頻発化、AIなどデジタル技術の発展、スタートアップの興隆など建設業を取り巻く環境は変化**しており、さらに、**建築費高騰等を背景としたプロジェクトの停滞といった新たな事象**も発生
- こうした中において、**人材や企業が明るい希望をもって「成長」を続ける**ことができ、**我が国の国際競争力や地域の社会経済を支える建設業の確立**に向け、**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について関係者で検討**を行うため、本検討会を開催

2. 主な議題

- 「建設産業政策 2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」の進捗検証
- **「成長産業」としての建設産業のあり方**
  例：労働市場から信頼・評価され、選ばれる**「人を大事にする」産業**
  高い生産性と労働分配率を両立させ、取引先や地域社会などから信頼される**真に「経営力」のある産業**
  女性や若者を含むあらゆる人材が将来を託せる**「未来に続く」産業**
- **その実現に向けて実施すべき施策の方向性**（建設業関連制度の見直し、業界慣行の改善 など）

3. 委員

別添のとおり（有識者及び建設業関係団体で構成）

4. 開催状況・スケジュール

第1回　令和8年　7月　9日：検討会の設置趣旨、主な論点、今後の進め方　など
第2回以降　　：建設産業のあり方と必要な施策について具体的に議論

検討会の下に、**【企業評価WG】【入札・発注WG】**を設置し、それぞれ専門的な検討を実施

⇒ **令和9年夏頃にとりまとめ（予定）**

※本検討会及びWGと並行して、「適正な施工確保のための技術者制度検討会（第2期）」を開催

（別添）委員名簿

	石橋　清勝	一般社団法人日本電設工業協会　政策委員
	岩田　正吾	一般社団法人建設産業専門団体連合会　会長
	上野　浩也	日本建築士事務所協会連合会　会長
●	大久保　哲夫	三井住友信託銀行株式会社　特別顧問
	大森　文彦	弁護士・東洋大学名誉教授
	勝見　剛	一般社団法人日本建設業連合会総合企画委員会政策部会　部会長
	蟹澤　宏剛	芝浦工業大学建築学部　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
	久保　博彦	一般社団法人不動産協会　事務局長
	小島　茂	埼玉県県土整備部長
	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
	錢高　久善	一般社団法人全国建設業協会　副会長
	髙木　健次	クラフトバンク株式会社
	全　邦釘	東京大学大学院工学系研究科　特任教授
	土志田　領司	一般社団法人全国中小建設業協会　理事（前会長）
	西　雅史	全国建設労働組合総連合　書記次長
	浜田　紗織	株式会社ワーク・ライフバランス　取締役
	福岡　知久	一般社団法人建設コンサルタンツ協会　副会長
	福地　宏之	一橋大学大学院経営管理研究科　准教授
	藤澤　一郎	一般社団法人日本空調衛生工事業協会　相談役
	古屋　星斗	リクルートワークス研究所　主任研究員
	堀田　昌英	東京大学大学院工学系研究科　教授
	堀辺　貴史	一般社団法人住宅生産団体連合会建築規制合理化委員会建設業法勉強会　座長
	丸山　優子	株式会社山下PMC代表取締役社長

（五十音順、敬称略）

●：座長

本検討会においてご議論頂きたい事項

○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がある。

○このような中、資料3で記載した**「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめを踏まえ、業界の声も取り入れつつ、「建設産業政策2017＋10」に代わる新たなビジョンを作成頂きたい**。

○新たなビジョンの検討にあたっては、**元請／専門工事の違い、大手／中小の違いなど、より検討の解像度を上げる**ことに加え、ビジョンを実現するための**具体的な取組内容や制度改正の方向性についてもご議論いただきたい。**

○「建設業が産業として重大な岐路に立っている」中、次の10年こそが建設業の明暗を分ける岐路であり、**この10年で実現を目指すことにフォーカスを当てた**検討をお願いしたい。

論点の例　※①～④は「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめに対応

①「人を大事にする」産業関係

- **他産業**との人材獲得競争**に負けない処遇の実現**（月給制への転換等）に向けて、いかなる手段が取り得るか
- 更なる処遇改善等に向けて、人を大事にする産業の**制度インフラとしての役割を果たすCCUS**をどのように活用し得るか
- 建設業における**繁閑への対応、柔軟な働き方、労働力の融通**に関して、どのように考えるべきか
- **業界全体での人材育成**に取り組んでいくため、関係者がどのように連携し、どのような役割を果たすべきか
- **外国人材からも選ばれる日本の建設業の実現**のため、適正な受け入れやキャリアアップの促進、地域との共生等の観点から、いかなる取組を行うべきか

②真に「経営力」のある産業関係

- 各社の**経営力向上の取組**について、業界全体としてどのようなサポートが考えられるか
- 企業倒産の増加など、建設業を取り巻く状況変化の中で、**企業統合や事業承継**に関し、いかなる施策を講じるべきか
- **民間工事も含めた業界全体での生産性向上**に向け、いかにしてAI・デジタル技術の積極活用や技術開発・投資の促進を図っていくか

③「未来に続く」産業　関係

- **重層下請構造の改善**について、どのような方策がとり得るか
- あらゆる人材が最大限活躍できる職場環境の実現にむけ、**業界慣行をどのように変えていくべきか**
- 女性や若者等への**情報発信・イメージ改善方法**について、いかなる発信が有効か
- 災害時・物価上昇時等における、**選択肢の1つとしてのコストプラスフィー契約**の導入のあり方について
- 災害が頻発化・激甚化する時代における**公共発注のあり方**について

④企業評価のあり方　関係

- **新たに評価すべき項目**や、評価制度自体の**更なる活用方策**は何か

今後のスケジュール(予定)とWGの設置について

第2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10月13日開催)資料5

	検討会	WG
R8. 7月9日	第1回 ○「2017+10」の進捗状況 ○勉強会とりまとめ ○今後の進め方(WG設置など)	
R8. 10月13日	第2回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について① (「人を大事にする」産業)	以下のWGを設置 **企業評価WG** ・現行制度(経営事項審査等)の検証 ・新たに評価すべき観点 ・評価結果の活用方策 **入札・発注WG** ・入札・契約制度の検証 ・災害時における円滑な施工のための入札・契約制度の改善、発注体制の補完、支援 ・オープンブックコストプラスフィーの活用
R8.12月(予定)	第3回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について② (真に「経営力」のある産業)	
	第4回 ○建設産業のあり方とその実現のために必要な施策について③ (「未来に続く」産業)	
R9. 春	第5回 ○WGにおける検討状況 ○とりまとめに向けた考え方	
	第6回 ○とりまとめ素案	
R9. 夏	第7回 ○とりまとめ案 ⇒ 中央建設業審議会へ報告	

※上記はあくまで予定であり、今後の状況によってスケジュールの変更もあり得る

※本検討会及びWGと並行して、「適正な施工確保のための技術者制度検討会(第2期)」を開催

企業評価WGの設置について

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6－2

1. 設置趣旨

- 本検討会で議論される建設産業のあり方（目指すべき産業の姿）の実現やそのための具体的な施策の実効性を確保するためには、目指すべき方向性に向けて積極的に取り組む企業にフォーカスを当て、その取り組みを後押ししていくことが重要。
- 特に、処遇改善や生産性向上などに真面目に取り組む企業が、建設市場や労働市場から評価され、持続的な成長を遂げられるような環境を構築することが重要。
- その際、経営事項審査制度など建設企業を評価する仕組みは有効な政策ツールになり得るものと考えられる。
- このため、現行の評価制度（経営事項審査制度、建設業許可、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度）を検証の上、建設市場や労働市場から選ばれる建設業という観点から、評価に対するニーズ等を踏まえつつ、新たな評価の観点や評価結果の活用促進の方向性について専門的な検討を行うため、「企業評価WG」を設置する。

2. 主な議題

- ■ 現行の評価制度の検証
- ■ 企業評価に対するニーズや関心の把握
- ■ 新たな評価の観点や評価結果の活用促進の方向性

3. WG構成等

- 企業評価に関する専門家を中心に構成
- 建設業団体や評価結果の活用が想定される者（発注者、労働市場・教育関係者など）に対するヒアリングを実施し、評価に対するニーズや関心を把握

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）

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6－2

（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。

建設企業に対する評価制度と企業評価WGにおける議論の対象

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6－2

企業評価WGにおける議論の対象

■ 建設業法等に基づく評価制度（建設業行政としての評価）

- 経営事項審査制度【建設業法第27条の23】
  公共工事を直接請け負おうとする建設業者が受けなければならない審査制度
  （どの発注者が審査しても同一結果となる項目を審査）
- 建設業許可【建設業法第3条】
  建設業を営もうとする者が受けなければならない許可制度
- 専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度【令和2年国土交通省告示第498号】
  CCUSに登録・蓄積される情報や技能者の能力評価を活用した任意の評価制度

■ 建設業を含む業種横断的な評価制度

- くるみん認定（子育てサポート）、えるぼし認定（女性活躍推進）【厚生労働省】
- 安全衛生優良企業公表制度（労働者の安全・健康確保）【厚生労働省】
- 健康経営優良法人認定制度（従業員の健康管理）【経済産業省】　など

■ 発注者による評価制度

- 競争参加資格審査
  経営事項審査の総合評定値に、各発注者の状況に応じた審査項目により評価する発注者別評価点を加えて、総合点を算出し、ランク分けを実施
- 総合評価落札方式
  個別工事において価格と品質（技術力等）を評価し、落札者を決定