

「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」とりまとめ概要

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が、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)

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