

# 優れた技能を有した企業の育成について

---

(社)日本建設業団体連合会  
「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の実施における基本方針について(平成21年5月)

## ○賃金

- ①日建連会員企業は、建設技能者全体の賃金を改善することに努めることとする。
- ②日建連会員企業は、基幹技能者の職長の中から、日建連会員企業が特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、優良技能者の標準目標年収が600万円以上となるよう努めることとする。
- ③日建連は、(社)建設産業専門団体連合会と協調し優良技能者の賃金改善に努めることとする。

(社)建設産業専門団体連合会  
「建設労働生産性の向上に資する12の提言」(平成22年3月 )

## ○基幹技能者活用促進と適正評価

- ・登録基幹技能者の常駐モデル事業を推進
- ・配置義務化や加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正。
- ・登録基幹技能者・1級技能士等の技能者を、建設業法に定める2級技術相当として位置づけるよう制度改革を検討

# 人材育成、人材を大切にしている下請企業の評価に関する意見

## 人材確保に係るヒアリング

### 〔元請企業・専門工事業団体の意見〕

#### ○人材育成に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全面での職長教育や現場に新規入場する際の教育を実施している。(11社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルアップのため、団体として講習会や資格取得支援を行っている。(11団体)</li> <li>外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。(7団体)</li> <li>OJTでは、仕事が少なく、色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。(6団体)</li> </ul>
今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性向上のため、職長等への教育をしっかりと行うべき。(11社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性向上等のため、多能工を育成していくことが必要。(5団体)</li> <li>教育訓練に対する助成は必要。(12団体)</li> </ul>

#### ○優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場の工事評価により企業・職長を評価し、表彰を実施。(12社)</li> <li>優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。(3社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼネコンからの優秀職長に対する評価・表彰や、企業内の表彰がある。(9団体)</li> <li>技能労働者のレベル分けや評価基準の活用は行われていない。(3団体)</li> </ul>
今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場管理のため、就労履歴管理の共通化は必要。(11社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている。一層の活用を推進してほしい。(11団体)</li> <li>職歴を残すため、就労履歴管理の共通化は必要。(6団体)</li> </ul>

#### ○人材を大切にしている下請企業の評価

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営状況の審査、工事終了後の企業・職長の評価等を行っている。(11社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工事を元請として受注するところでは、経審を受けており、評価されている。(11団体)</li> <li>ステップアップ指標(平成7年「建設産業政策大綱」を受けて作成された企業指標)が活用されていない。(11団体)</li> </ul>
今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定の指標により、下請が評価され、その結果が公表されると参考になる。(10社)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保に努力している下請を評価する基準は必要。(12団体)</li> <li>自信のない企業も多く、評価を公開したくない企業もある。(5団体)</li> </ul>

# 登録基幹技能者講習の登録状況について

No	登録基幹技能者講習の種類	登録基幹技能者講習実施機関	登録年月日 (登録番号)	基幹的な役割を担う (実務経験を有する) 建設業の種類	登録基幹技能者数 (平成22年9月末)
1	登録電気工事基幹技能者	(社)日本電設工業協会	H20.5.13 (登録番号1)	電気工事業、電気通信工事業	3,844名
2	登録橋梁基幹技能者	(社)日本橋梁建設協会	H20.7.17 (登録番号2)	鋼構造物工事業、とび・土工工事業	341名
3	登録造園基幹技能者	(社)日本造園建設業協会 (社)日本造園組合連合会	H20.7.17 (登録番号3)	造園工事業	2,484名
4	登録コンクリート圧送基幹技能者	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	H20.7.18 (登録番号4)	とび・土工工事業	338名
5	登録防水基幹技能者	(社)全国防水工事業協会	H20.8.19 (登録番号5)	防水工事業	411名
6	登録トンネル基幹技能者	一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会	H20.9.1 (登録番号6)	土工工事業、とび・土工工事業	274名
7	登録建設塗装基幹技能者	(社)日本塗装工業会	H20.9.1 (登録番号7)	塗装工事業	1,967名
8	登録左官基幹技能者	(社)日本左官業組合連合会	H20.9.1 (登録番号8)	左官工事業	752名
9	登録機械土工基幹技能者	(社)日本機械土工協会	H20.9.17 (登録番号9)	土工工事業、とび・土工工事業	820名
10	登録海上起重基幹技能者	(社)日本海上起重技術協会	H20.9.19 (登録番号10)	土工工事業、しゅんせつ工事業	386名
11	登録PC基幹技能者	プレストレスト・コンクリート工事業協会	H20.9.30 (登録番号11)	土工工事業、とび・土工工事業、 鉄筋工事業	264名
12	登録鉄筋基幹技能者	(社)全国鉄筋工事業協会	H20.9.30 (登録番号12)	鉄筋工事業	1,437名
13	登録圧接基幹技能者	全国圧接業協同組合連合会	H20.9.30 (登録番号13)	鉄筋工事業	386名
14	登録型枠基幹技能者	(社)日本建設大土工工事業協会	H20.9.30 (登録番号14)	大土工工事業	1,518名
15	登録配管基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 一般社団法人 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	H20.10.16 (登録番号15)	管工事業	1,587名
16	登録薦・土工基幹技能者	(社)日本建設躯体工事業団体連合会 (社)日本薦工業連合会	H20.12.12 (登録番号16)	とび・土工工事業	1,611名
17	登録切断穿孔基幹技能者	ダイヤモンド工事業協同組合	H20.12.12 (登録番号17)	とび・土工工事業	125名
18	登録内装仕上工事基幹技能者	(社)全国建設室内工事業協会 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	H20.12.26 (登録番号18)	内装・仕上工事業	1,549名
19	登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者	(社)日本サッシ協会 (社)カーテンウォール・防火開口部協会	H21.2.13 (登録番号19)	建具工事業	484名
20	登録エクステリア基幹技能者	(社)日本建築ブロック・エクステリア工事業協会	H21.3.5 (登録番号20)	タイル・れんが・ブロック工事業、 とび・土工工事業、石工事業	279名
21	登録建築板金基幹技能者	(社)日本建築板金協会	H21.3.5 (登録番号21)	板金工事業、屋根工事業	2,216名
22	登録外壁仕上基幹技能者	日本外壁仕上業協同組合連合会	H21.4.28 (登録番号22)	塗装工事業、左官工事業、防水工事業	98名
23	登録ダクト基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 一般社団法人 全国ダクト工業団体連合会	H21.4.28 (登録番号23)	管工事業	493名
24	登録保温保冷基幹技能者	一般社団法人 日本保温保冷工事業協会	H21.11.27 (登録番号24)	熱絶縁工事業	78名
25	登録グラウト基幹技能者	(社)日本グラウト協会	H21.11.27 (登録番号25)	とび・土工工事業	176名
26	登録冷凍空調基幹技能者	(社)日本冷凍空調設備工業連合会	H22.3.25 (登録番号26)	管工事業	22名
27	登録運動施設基幹技能者	一般社団法人 日本運動施設建設業協会	H22.3.25 (登録番号27)	土工工事業、とび・土工工事業、 ほ装工事業、造園工事業	0名
				合計	23,940名

# 基幹技能者を活用する総合評価方式の取組状況について

	実施状況	実施年度	工種	総合評価タイプ	評価項目	評価内容
(国)						
北海道開発局	◎	H17(本格実施)	建築	標準型	・施工品質を確保のための、基幹技能者の配置と役割の適切性	基幹技能者の配置と役割で、最大6点
東北地方整備局	○	H22.10(試行)	土木	全て	・施工能力等	登録基幹技能者 1点、基幹技能者0.5点 最大2点
関東地方整備局	○	H22.4(試行)	土木	標準型・簡易型	・現場従事技術者の技術力	登録基幹技能者 最大1点
北陸地方整備局						
中部地方整備局	○	H20(試行)	土木	標準型	・現場従事技術者の技術力	登録基幹技能者 最大2点
近畿地方整備局	○	H22.4(試行)	土木	標準型	・現場従事技術者の能力	登録基幹技能者 1点、基幹技能者0.5点 最大2点
中国地方整備局	○	H22.12(試行)	土木	標準型	・現場従事技術者	登録基幹技能者 最大2点
四国地方整備局						
九州地方整備局	○	H22.4(試行)	土木・建築	標準型・簡易型	・<配置予定建設技能者の表彰実績及び> 登録基幹技能者の配置 (オプション項目)	登録基幹技能者 評価項目の満点に対して 25%
沖縄総合事務局						
(都道府県)						
東京都	○	H22.12(試行)	土木	—	—	登録基幹技能者の現場常駐を義務化
長崎県	◎	H21(本格実施)	土木・建築	簡易型	・基幹技能者の配置	登録基幹技能者及び基幹技能者の配置につき、 0.1点～0.2点を加点
(独立行政法人)						
UR都市機構	◎	H21(試行) H22(本格実施)	建築	標準型	・品質管理に係る施工計画	登録基幹技能者及び基幹技能者 最大1点

※ 評価する基幹技能者の種類は、個々の工事内容、登録基幹技能者の地域毎の数等を判断して設定。

## 1. 業界団体の自主的な取組み

- 専門工事業団体として、生産性の向上、品質の向上、安全性の向上等、実質的な配置効果が期待できる技能者制度として、育成、活用、推進していくべきではないか。
- 元請企業において、建設現場における活用、評価、処遇改善を進めていくべきではないか。

## 2. 市場誘導方策

- 公共工事現場において、配置効果を検証しながら、活用、評価していくべきではないか。

## 3. 法律上の規制方策