

第2回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 議事要旨

日 時 : 平成30年6月7日(木) 16:00 ~ 18:10

場 所 : (一財)建設業振興基金 501 会議室(5F)

《議事(1)について》

議事(1)専門工事企業の見える化制度について、①いただいたご意見、ヒアリング結果について、②見える化制度の活用方法、項目等について、③見える化するスキームについて、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・建設業許可の有無については、許可を持ってない事業者が「不良不適格業者」にならないような配慮が必要ではないか。法令遵守・安全衛生については、就業規則なりを整備しているかどうかもあるが、要はその中味が問題となるのではないか。
- ・社会保険加入状況は、厚生年金加入に限定してしまうのは問題がある。厚生年金保険、国民年金保険と両方を記載するか、あるいは年金保険という表現にする検討が必要ではないか。
- ・業界団体というのは全建総連も入っているが、考え方を整理すべきではないか。
- ・ヒアリング結果からは、発注者側の人達は、専門工事企業の選定に対して、関心がないのではないか。
- ・見える化の項目については本当に必要最低限でいいのではないか。また、財務については、ゼネコンは協力会に対しては、会社状況表とかを全部提出させて全てチェックしているので、不要ではないか。
- ・財務について、総資本経常利益率にしても、自己資本比率にしても、意味がないのではないか。情報を知りたいゼネコンは、それぞれ個別にヒアリングを行い確認している。
- ・専門工事業団体においては事務局の体制が整っていないので、会社の将来を左右するかもしれない評価を行うことには不安がある。
- ・会社によっては業界団体に2つも3つも入っているところもあるので、建設業界の全体としてのそういう評価センターを作った方が、公平性、透明性、情報管理の面でも安心できるのではないか。
- ・実際に下請リストを持っている発注者もいるため、専門工事企業に関心があると言えるのではないか。また、民間発注者については、実際にこういうものがあつたときにどう使えるのかについて、引き続き、ヒアリングをしまいたい。
- ・団体については、実際に体制が整っていない面もあるかと思うが、業種によっては実際にやっているところもあるので、そのやり方が課題なのではないか。

- ・技能者の処遇を上げていくということを大きな課題となるが、誰にアピールしていくのかというところが大事なのではないか。
 - ・例えば「キャリアアップシステム」を使いながら元請企業にアピールをして行く必要があるが、その先の発注者だったり、エンドユーザーにどのようにアピールしていくかは、まさにこれからの課題の部分なのではないか。
-
- ・この会議での仕掛けとしては、発注者に対しては、見える化の評価が開示されたときに、「ゼネコンに任せているんだから関係ないよ」というスタンスでいられるかどうかということ。
 - ・業界団体については、現状今までの業界団体のあり方というのを考えるチャンスでもあるのではないかということ。
-
- ・企業評価の入口としては、公共事業からスタートすべきではないか。公共事業で実績を積み、やがて民間発注者がそこに目を付けて、その評価を用いて自社物件の信頼や信用を高める手段として、採用する方向に徐々に進んでいくというのが現実的ではないか。
 - ・財務状況を仮に出せとなった場合、一次会社以外は対応できないのではないか。でも、二次会社に優秀な技能工多くいるため、見える化は「技能の評価」に特化すべきではないか。
 - ・財務評価の項目については、民間発注者もゼネコンも十分に把握しており、仮に載せるとしても、せいぜい年間の完工高と取引銀行ぐらいいまではないか。
 - ・社会保険の加入率について、恐らく CCUS のシステムでは搭載されていないので、例えば CCUS を用いて自社の施工ツリーの中での社保の自主加入率を出すことが望ましいのではないか。
 - ・第三者委員会については、確かに業界団体が変わっていかねばならない面があるものの、受注機会の拡大を図れる担保はないことから、実際に受注機会の拡大が図られ始めた段階で、新たな機関をしっかりと設け、その中に専門工事業団体が参画していくという形の方がいいのではないか。
 - ・企業評価の対象は、建設業許可を持っていない会社も対象とすべきではないか。建設業の職人たちがあまねくこの仕組みに登録し、建設業の許可を取り、厚生年金など社会保険に加入しているところにはしっかりと加点措置を講じるべきではないか。また、団体に加入している会社に対しても加点措置をすべきではないか。
-
- ・財務評価の項目については、業許可があるなら財産的基礎（一般は自己資本額が 500 万円以上）があるわけで、その程度で良いのではないか。
 - ・地方整備局の営繕工事などでゼネコンに一式任せるのではなく、分離発注すれば、国交省も（専門工事業者選定に係る）知見が溜まり、それを業界団体とすり合わせながら、評価基準を進めていくのが良いのではないか。
 - ・どうしても国の政策でやると、全業種整えてからとなるかもしれないが、なかなか厳し

いのであれば、動くところから1回動かしてみる。プロトタイプとして、知見を溜めて回す仕組み、それをまた維持していく仕組みなど、何か1つ実際に動かす仕組みを作ることが必要ではないか。

・35歳未満の技能労働者の割合という項目はどのような考え方なのか。3年たてば半分の人材が辞めてしまう現実の中、なおかつ10代の人たちを雇用して育成をしていくというのが、建築業界の実態である。そのため若年層を育成している企業がしっかり評価され、加点されるということをチェック項目として入れるということが大事ではないか。

- ・35歳については、経審の加点措置を参考としたものとなっている。
- ・若年者の育成についてどう評価するかについては難しいところもあるが、項目としては入るべきものと考えている。

《議事(2)について》

議事(2)建設技能者の能力評価制度について、①能力評価の実施主体や実施方法等について、②建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループについて、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・建設業の賃金ピークを50代にもっていくためには、マネジメント力を適切に評価することが重要ではないか。
- ・昨年度の「中間とりまとめ」では、登録基幹技能講習や職長経験によってマネジメント力を把握し、能力評価に用いることを提示したところ。
- ・スタートさせるにあたって、何か1つでも目玉的なそういうものを入れようよというところで、どこまでまずはやるか。それから少し遠い将来でどういう制度を仕込んでおくかというようなことを、ぜひご議論いただきたいと考えている。
- ・就業日数については、単純に就業日数の多い方が、ポイントが上になるということなのか。これから「働き方改革」が進んでいくので、現場で本当に週休二日制が取れるのか、確保できるのかが、これから非常に重要な課題ではないか。
- ・ワーキンググループにおいて、365日を1年カウントすることではなく、週休2日等も考慮した日数とする方向で議論しているところ。
- ・土日も出でずっと就労している働き方は、年にならずと就業日数の実働日数が意外と少ないという問題もあるが、週休二日は守って評価で損をするという形にはならないのではないかと考えている。

- ・能力評価基準の作成については、国土交通省から示されたガイドラインに従って、専門工事業団体がやるべきと考えている。将来的に、キャリアアップシステムに評価の機能を搭載することは必要だと思うが、現段階では評価に必要な情報を蓄積しておくことが重要。当面は、ご提案のあったエクセルのレベル判定シートを活用する方法でいくしかない。
- ・キャリアアップシステムは、少しでも円滑に動くように、素材・材料としてどこまできっちりと情報を無駄にせず、なおかつ簡潔に見える形で提供できるかというところが大事だと思っている。
- ・マネジメントについては、職長がいつ働いたかについてはきちんと記録がたまっていくが、職長で何日働いたのかというカウントの機能がまだ実装されていない。いずれこれを追加でやらなければならないと思っている
- ・業界の側にもお願いしたいのは、職長とか班長という呼称とその能力というのをある程度は統一する必要があるということ。また、ゴールド、シルバーについて、どういうふうに表現するのかということも大事なことではないか。
- ・職能の問題について、例えば組合員に対しては認めた人は「型枠工」と名乗ると、組合員じゃない人は「型枠工」かどうか分からないから全体共通の「建設技能者」という名前にしておくかどうかについて、業界団体に検討できないか。
- ・評価基準を作成した専門工事業団体が能力評価を実施するというのは、その通りだと思う。一部の団体が実施している登録基幹技能者講習について、登録者数が伸び悩んでいるという実態がある。全国団体が関与できるような環境づくりが必要ではないか。
- ・全建総連の会員には、専門工事企業の下で、建設業許可のない事業者も相当数いると思われる。専門工事業団体が能力評価基準の策定を進めるにあたっては、連携をもっと深めていただければ、しっかり推進できる体制になると思う。
- ・国土交通省にお尋ねしておきたいのは、今の基幹技能者制度のときにある程度の調整はされたと思うが、もう一度その辺の再編成というのがあり得るのか。
- ・求めるスキルが同じ場合、現に複数の団体が講習をやっているという例もあるので、結局は関係する団体の中で、どういう人を育てていくのかということになるのではないか。
- ・「能力評価」を業界団体がやるとなった場合、業界団体を持たない職種について、どこに行って評価を受ければいいのかという問題があると思う。
- ・基本的には技能がある人達で分けていくのではないか。例えば技能検定をやっていると

ころはそれを基本に考えていく。それがないところは、登録基幹技能者の講習団体をや
っていき、増やしていくという流れではないかと思えます。

- ・登録基幹技能者講習をやっている団体は、その名前に対して責任をもっている。例えば、「〇〇工」が認知されたとして、〇〇工の能力評価をしなければいけないのなら、それを実施する団体を作らなければならないということ。
- ・専門工事業の見える化について、今やろうとしていることは非常にいいことだと思っ
ているが、「これからの建設業をどういうふうにもっていくか」という論点がないと、最終
的に分かりにくくなるのではないか。
- ・全ての発注制度とか、細かいところまで含めてというと非常に大変なことになるので、
その辺はある程度の方針というか、絵は描いていただいてということなんだと思いま
すが、それは多分、思っているところはこれに関しては全体統一というのは非常に難し
いことだと考えている。
- ・「専門工事業の評価制度」の一番基本にあるのは、「不良不適格業者の排除」ではないか。
不良不適格業者とは、「ペーパーカンパニー」であり、それから技能者を持たないで借り
てくる会社、機械を持たないでリースしてくる会社である。
- ・少なくとも発注者が、まず元請が専門工事業者を見るときに、適格業者の評価マークの
星をもつ一次下請が入っているようなゼネコンを選択することについて、ゼネコンご
身に大いに考えて頂く必要があるのではないか。
- ・この制度を調査したりするのは非常に簡単で、A4一枚の用紙に書いてもらえればよい。
むしろそれを集計し、評価基準を作って評価点を付け、さらにどうやって公表し、活
用させるのかという部分が大事になるのではないか。
- ・「不良不適格業者の定義」というのは「建設産業の再生と発展のための方策 2011」、「2012」
で「社会保険未加入業者」と定義されている。また、ここでたたき台ができれば基本問
題小委員会での議題となり得るので、ぜひそれも踏まえてご議論いただければと考
えている。

(了)