

第3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
議事次第

日時：平成30年7月5日(木) 10:00~12:00

場所：建設業振興基金5階501会議室

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) 専門工事企業の施工能力等の見える化制度

①スキームについて頂いたご意見等について

②ヒアリング結果について

③見える化項目の「財務状況」について

④評価イメージ、申請手続きについて

(2) 建設技能者の能力評価制度

①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

②建設キャリアアップシステムに入力する技能者の立場

③4団体における能力評価基準(案)の検討状況

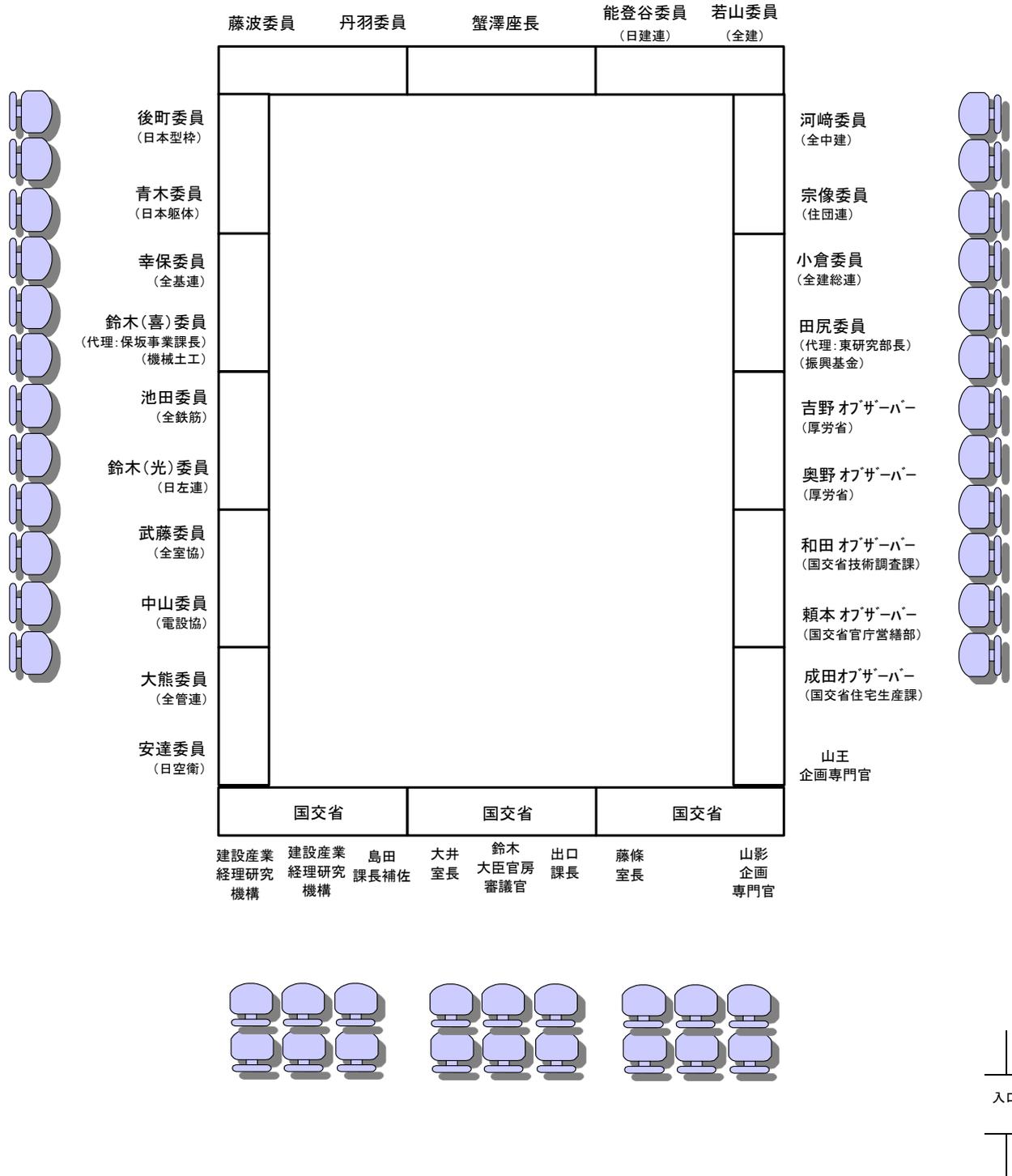
(3) 今後のスケジュールについて

(4) その他

4 閉会

第3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

日時：平成30年7月5日(木)
 10:00~12:00
 場所：建設業振興基金5階501会議室



配付資料リスト

- 資料 1 委員名簿
- 資料 2 必要性、検討の手順について
- 資料 3 スキームについて頂いたご意見等について
- 資料 4 ヒアリング結果について
- 資料 5 見える化項目の「財務状況」について
- 資料 6 評価イメージについて
- 資料 7 申請手続きについて
- 資料 8 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
- 資料 9 建設キャリアアップシステムに inputs する技能者の立場
- 資料 10 4 団体における能力評価基準（案）の検討状況
- 資料 11 今後のスケジュール
- 資料 12 検討にあたってのお願い

- 参考資料 1 「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」規約、趣旨紙
- 参考資料 2 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
- 参考資料 3 中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ（概要）

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 委員名簿 資料1

【委員】

(順不同、敬称略)

氏名	所属等
○ 蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
丹羽 秀夫	公認会計士、税理士
藤波 美帆	千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
後町 廣幸	一般社団法人日本型枠工事業協会 常任理事
青木 茂	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
幸保 英樹	一般社団法人全国基礎工事業団体連合会 専務理事
鈴木 喜広	一般社団法人日本機械土工協会 労働安全委員会委員
池田 慎二	公益社団法人全国鉄筋工事業協会 理事
鈴木 光	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
武藤 俊夫	一般社団法人全国建設室内工事業協会 理事
中山 伸二	一般社団法人日本電設工業協会 常務理事
大熊 泰雄	全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
安達 孝	一般社団法人日本空調衛生工事業協会
能登谷 英俊	一般社団法人日本建設業連合会 技能者確保・育成部会委員
若山 勝行	一般社団法人全国建設業協会 常務理事
河崎 茂	一般社団法人全国中小建設業協会 常任理事
宗像 祐司	一般社団法人住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
小倉 範之	全国建設労働組合総連合 技術対策部長
田尻 直人	一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップシステム事業推進センター 総括研究部長

○座長

【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
奥野 正和	厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室 上席職業能力検定官
和田 卓	国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
成田 潤也	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
大井 裕子	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室長
藤條 聡	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 労働資材対策室長

背景・必要性

- 建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題。
- そのため、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備し、技能労働者の処遇改善や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指すことが必要。
※建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」等とも連動させる。
- 建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。

検討の流れ

- ① 昨年度いただいたご意見について（共有）
 - ② 立場ごとの活用方法について
 - ③ どのような項目・内容を見える化するのか
 - ④ 誰がどのように見える化するのか（運営主体等）
 - ⑤ 誰がどのように情報を管理するのか。申請等の手順をどうするか
- 制度の大まかな枠組みについて
- ③ ④ } どのような項目・内容を見える化するのか
意見聴取、ヒアリング
→第2回で報告
- ④ ⑤ } 誰がどのように見える化するのか
意見聴取
→第3回で報告
- ⑤ } 第3回でご議論
いただきたいこと

スキームについて頂いたご意見等について

誰がどのように見える化するのか

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(平成30年6月7日) 資料5抜粋

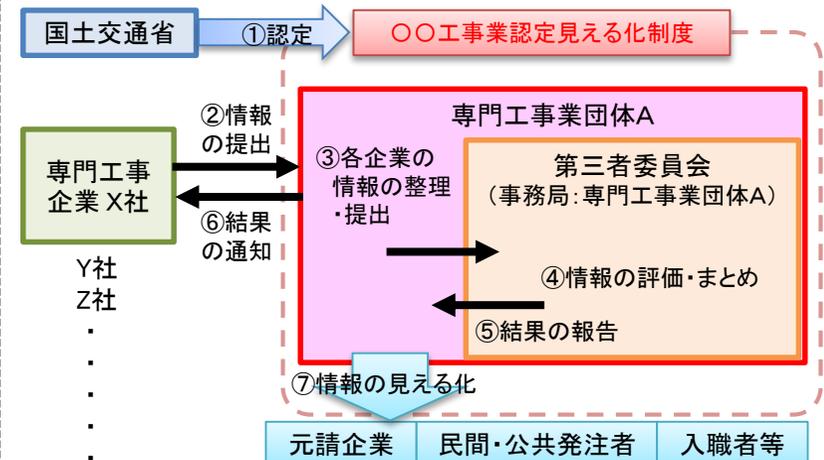
(1) 運営主体、スキーム等について

【考え方】

- 専門工事業の職種毎の特性を反映するため、専門工事業団体において、制度の構築、実際の企業の情報の整理を行う。
- 一方で、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、建設業全体の制度として構築することから、一定の共通の目安やチェックが必要であり、国が示すガイドライン等への適合性を国が認定。
- 客観性、公平性を確保するために、団体に「第三者委員会」を設置し、実際の評価付けを行う。
- なお、本制度において、専門工事業団体には、その知見を活かすとともに、主体的な関与を期待。

<スキーム案>

- ・国土交通省(本検討会)において枠組みを提示後、各専門工事業団体において「見える化」する項目等を設定し、国土交通省が認定(①)
→「〇〇工事業認定見える化制度」 ※国土交通省は予めガイドライン等の制定を想定
- ・X社は、専門工事業団体Aに、企業情報を提出(②)。団体Aにおいて情報の整理を行い、団体内に設置した「第三者委員会」に、企業の情報等を提出(③)。
- ・第三者委員会で評価・まとめを行い(④)、団体に結果を報告(⑤)。団体は、X社に結果を通知する(⑥)とともに、情報の見える化を行う(⑦)。



(2) 論点

- 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。
→公平性担保のため、第三者委員会を設置。全基連、バス・タクシー等も同様。
第三者委員会への行政の関与についても検討。
- 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないかと。費用をどうするのか。
→専門工事業団体への加入企業のことを把握しているのは、誰よりもその団体（濃淡はあるが）。
手数料等を徴収することで、体制等も確保できないか。
- 団体に加入していない企業については評価の対象とするのか。
→団体加入企業をベースにすることを考えているが、一方で、公共事業の入札等で評価結果を活用しようとする、団体加入企業に限定することが支障になる可能性もある。
- 真正性をどのように担保するのか。
→キャリアアップシステムのデータや、公表情報を活用。自己申告部分については、ペナルティ等を検討。
- その他、情報の開示手段（インターネット等）、企業の同意の要否、更新頻度・管理方法、手数料の取り扱い等の論点について、今後検討。
- マッチングサイトとの連携等ができるか、今後検討。

論点1 ; 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。また、真正性をどのように担保するのか。

論点1 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
可能ではないかというご意見	(公社)全国鉄筋工事業協会	・評価基準の下、 公平な評価ができる のではないかと。
	(一社)日本電設工業協会	・評価基準があれば、 公平にできる と思う。
困難な恐れがあるというご意見	全国管工事業協同組合連合会	・発注者からの要件を満たすため工事現場における同一従事者は技術者として従事したり、技能者として従事したりしているのが現状。営業内容が広範囲にわたり、 求められる必要技能もそれぞれの工事によって違うことから 、躯体系工事とは異なり、公平な目で評価することはとても困難。
	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	・第三者委員会（的な部門）を専門工事業団体内に新設するのであれば、 その客観性・公平性・情報管理の徹底が図られなければならない 。 ・よって、既存団体事務局とは別に事務所・備品や専任職員（少なくとも2名+a）を新たに確保しなければならず、初期投資費用として20,000,000円程かかるのではないかと？
	(一社)日本型枠工事業協会	・評価される側や社会が、 公平な目で評価できていると感じ取るか否かは別 。 ・団体会員会社と非会員会社を公平な目で評価していると非会員企業が感じる事が出来るのか？ ・社会は団体がお手盛りの評価をしていると感じはしないか？

論点1 ; 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。また、真正性をどのように担保するのか。

論点1 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
第三者委員会への行政の関与について	丹羽委員	<p>①「国のガイドライン」に基づく一回限りの「認定」だけでなく その評価制度のガイドライン適合性が維持され かつ 評価活動自体が公正に運営されていることを定期的に検証をする仕組み（国の委員会？）があってもよいのではないかと。なお、その委員会には ガイドライン自体の改正にも関与することを求めたいと史料する。</p> <p>②団体からの要請に応じ 個々に必要性を判断したうえで 同ガイドラインに基づく評価制度の構築そのものを支援することも検討すべきではないかと。また、その支援の過程で必要に応じて財政支援（一定期限・限度額を設定の上）も個別に検討することとしてはいかがであろうか。</p>
ペナルティが必要というご意見	(公社)全国鉄筋工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> 虚偽申請に対して企業にペナルティは当然必要。
団体において真正性を担保することは困難というご意見	全国管工事業協同組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> データの真正性担保を業界団体に求めるには無理がある。

論点2 ; 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないか。費用をどうするのか。

論点2 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
団体において第三者委員会を設置することは可能ではないかというご意見（費用負担のあり方については要検討）	(一社)建設産業専門団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> 運営主体、スキーム等については、当面、提案のとおり進めることとするが、将来的には、技能労働者・専門工事企業を評価する国の関連する機関が必要ではないか。
	(一社)全国基礎工事業団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> 団体内に運営委員会、第三者委員会を設置することは可能。 申請・調査票のデータ作成、評価コスト、人件費に関しては、団体が評価対象企業から徴収する。
	(一社)日本電設工業協会	<ul style="list-style-type: none"> 共通の評価基準が出来た場合には、手数料等の徴収により当協会の体制は整えられると思うが、当協会の会員企業だけでは、採算が合わないと思うので運営ができるかは疑問。 当協会だけでは、電気工事企業を全て対象に出来ないので、当協会以外の団体(2団体)が体制を整え、評価できるかの確認が必要。
	(公社)全国鉄筋工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> 第三者委員会を団体内に設置し、団体において、基準を作成することは可能。 ただ、業界全体で行っている取組という観点から、申請の窓口、公表等は(一財)建設業振興基金で行うべきではないか。 団体において審査、第三者委員会の運営費等の費用がかかるので、申請を受け付けた(一財)建設業振興基金において徴収し、団体に配賦して頂けないか。

論点2 ; 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないか。費用をどうするのか。

論点2 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
	全国管工事業協同組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・業界全体として、見える化を行うとなった場合、色々と知恵を出して行わなければいけないとは考えている。 ・本会では、申請者からの申し込みに対処できる能力はない。 ・能力評価と同様になるが専門工事企業の見える化についても、技能者からの評価申込、評価実施・レベル付与については、キャリアアップカードを発行する建設キャリアアップシステムの運営主体である（一財）建設業振興基金が行うことが望ましい。
	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・「技能者の能力評価」と同じく、「専門工事業者の見える化・評価」を業界団体事務局に委ねるのは、現状のマンパワーや財務基盤を考慮すると絶対に不可能。 ・手数料を徴収することは、新たなメリットを提示しない限りかなりの抵抗感も予想される。 ・一番現実的・効率的なのは、横断的機関である建専連や振興基金が建設業界全体を網羅する「技能者能力評価・専門工事企業見える化センター等」を立ち上げ集中的に受託・管理する手法だと考える。
	(一社)日本型枠工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> ・団体にそれだけの組織力があるのか？ 現実論としてかなり厳しい。 ・ほとんどの団体は会員会社、特にその役員会社の手弁当的協力に支えられている。 ・第三者委員会設置の現実性について、CCUSによって算出される客観的数値を利用してエクセルシートによる簡易な企業評価が可能になり、専門工事業団体による評価算出が可能になったとしても利害関係が一致する組織による評価の公正・公平性を担保するために「第三者委員会を設置する」という方向性が提示されたのだろうが、この第三者委員会を評価を受ける職種の各団体内に設けるとするのは団体の財務基盤から考えるに費用的に現時点では無理と言わざるを得ない。

論点3 ; 団体に加入していない企業については評価の対象とするのか。

論点3 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
対象にすべきというご意見	(一社)建設産業専門団体連合会	・登録基幹技能者制度と同じく、国土交通省が団体を認定する方向性を示すことが必要。その際、 団体加入していない企業の取扱いについては、差別化が必要。
	(公社)全国鉄筋工事業協会	・公共工事の入札に係わる以上、 建設業許可（鉄筋工事業）を受けた企業全てを対象。
	(一社)全国基礎工事業団体連合会	・ 未加入企業が施工する工事の内容に応じて 、団体に評価を依頼するのはどうか。（例えば、基礎工事を行う未加入企業は、全基連に依頼をするというイメージ）
	(一社)日本電設工業協会	・会員企業だけでは採算は取れないと思うが、 企業の能力評価となると、会員企業以外も対象にしないとの意味が無い。 ・当協会の会員企業だけでは、建設業に係わる全体の企業とはならないので、他の団体にも評価をして戴かなければと思うが、他団体で評価が出来るかの確認は必要となる。
	(一社)日本型枠工事業協会	・ 非会員企業も絶対に評価対象とすべき。 ・例えば会員企業傘下の二次会社は非会員企業であるが、会員企業の施工ツリーを構成する重要なファクターであり、これらの企業と非会員の一次会社の区別をつけることは困難。施工能力の見える化に最も必要となる 施工ツリー全体での評価 が出来ないことにもなってしまい、そもそもの目的が全く達成できなくなる。
団体において評価を行うことは困難というご意見	全国管工事業協同組合連合会	・管工事業の職種範囲は幅広く、各企業の特殊性もさまざままで業界団体が会員企業も含めて、 一律評価することはとても無理がある。

○建設キャリアアップシステムとの連携、見える化制度の活用、運営主体等についてのご意見

委員からのご意見

	団体名	意見
	(一社)日本型枠工事業協会	<ol style="list-style-type: none"> 1)国交省のガイドラインに従って先行して評価制度がスタートする4職種の企業評価基準を団体が策定し、国がそれを認可する。 2)策定された評価基準に従って、CCUSが自動的に評価計算できる機能が搭載可能か否かを検証。 3)不可能だった場合あるいは可能であっても搭載までに一定期間の時間が必要な場合には国交省が認可した計算エクセルシートなどを用いて企業評価点数が簡易に算出できるシステムを構築する。 4)優秀な専門工事会社の受注機会の拡大を図ることで技能工の処遇改善を進めるために、国交省発注工事だけではなく中央官庁発注の一定規模以上の公共工事、あるいはそれに準ずる公共色の濃い工事において本評価制度により算出された評価点数をどのように活用するのか？ その方向性を政策として明確に示す。 5)その上で評価機関としてどのような組織が適任なのかを決定する。私見としてはCCUSに自動的に評価算出機能を搭載し、CCUS登録企業は随時自社の評価点数を確認できることが合理的と考える。自社評価点数の証明書などの発行は一定の手数料を支払いCCUSの運営にあたる建設業振興基金に発行して頂く。 6)社会から見ても非会員企業から見ても評価される専門工事会社と直接の利害関係にはない振興基金の評価が望ましい。 7)評価基準の策定や定期的な改正に関しては前述した通り団体があたるが、これら評価制度の総合的な公平性と公正性を監督して頂くための第三者委員会を当該職種の団体と建設業振興基金とが協力して設置する。

誰がどのように見える化するのか

○基本スタンス

- ・人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備し、技能労働者の処遇改善や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指すことが必要。
- ・建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。

○頂いた意見を踏まえた考え方

論点1 ; 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。また、真正性をどのように担保するのか。

考え方 ;

- ・評価基準については、国が示すガイドライン等により、一定の公平性を確保することを想定。
- ・専門工事業団体が策定する評価項目中、その評価基準に基づき行われる評価の公平性や申請情報の真正性については、例えば、以下の取組により確保することを想定。
 - ①建設キャリアアップシステムと連動したデータや公表情報等を極力活用すること。
 - ②第三者委員会には行政も関与すること。
 - ③第三者委員会に外部委員を委嘱できることとすること。
 - ④第三者委員会での評価に用いる申請情報について極力公開すること。
 - ⑤第三者委員会の運営状況を継続的に検証する仕組みを構築すること。

→これらにより、公平性や真正性を確保しつつ、評価を行うことができるのではないか。

誰がどのように見える化するのか

○頂いた意見を踏まえた考え方

論点2；専門工事業団体では、見える化制度の運営（①提出された情報の整理、②第三者委員会の運営、③結果の通知、⑤情報の見える化）についての体制等が整っていないのではないか。費用をどうするのか。

考え方；

- ・手数料の徴収により対応することを想定。
- ・評価基準等を策定する専門工事業団体が見える化の運営を行うことが基本であること、質の高い専門工事企業が選ばれる環境を整備することは専門工事業団体の重要な役割であると期待されること等から、見える化の運営を行う主体として、団体が主体的に関与していくこととすべきではないか。
- ・建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」等とも連動させ、見える化の運営に係る事務負担や手間の軽減を図る観点から、関係者がそれぞれどのような工夫ができるのかを検討すべきではないか。

→専門工事業団体において見える化制度の運営を行って頂くことが基本ではないか。

※将来的には、業界共通の組織による見える化の運営のあり方について検討することも課題。

○頂いた意見を踏まえた考え方

論点3；団体に加入していない企業については評価の対象とするのか。

考え方；

施主、エンドユーザー、元請企業を含めた本制度を活用する様々な利用者の利便性向上の観点からも、団体未加入企業も対象とした上で、広く業界全体の資質の向上につなげるべきではないか。（団体加盟か否かについては評価項目を設定）

誰がどのように見える化するのか

【情報の更新頻度について】

追加でご意見を伺いたい論点

- 施主、エンドユーザー、元請企業を含めた本制度を活用する様々な利用者に対して、専門工事企業情報をアピールしていくためには、一定の有効期間を設定し、情報の更新が必要なのではないか。
- 様々な利用者にとっては、できる限り新しい情報であることが望ましい。一方、情報の更新には、情報提供側、運営側の事務負担がかかること考慮すると、現実的には一定の期間ごとの更新とせざるを得ないのではないか。
- 情報更新の頻度については、他の事例を参考に、年に1回もしくは2年に1回の選択としてはどうか。

(参考事例)

- 建設業許可・・・・・・・・・・・・・5年間
- 経審・・・・・・・・・・・・・結果通知書を受領した後、その経営事項審査の審査基準日から1年7ヶ月の間
- 優良・適格業者制度（全基連）・・・・・・・・・・1年間
- 貸切バス事業者安全性評価認定制度・・・・・・・・原則として2年間
- 法人タクシー事業者評価制度・・・・・・・・・・1年間

ヒアリング結果について

活用方法等に関するヒアリング [H30年6月]

対象	意見
ハウスメーカー	
専門工事企業の選定に当たって	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社の施工体制は、自ら下請企業を監理する直営責任一貫施工体制として、各専門工事企業に直接発注を行っている。
見える化する項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門工事企業の確認する項目は、施工キャパ（どのくらいの規模等の施工を行う能力があるか）、実績、職人の年齢構成、財務状況、作業員人数、同業他社（木造軸組工法、2×4工法）における実績となっている。 ・ インターネットで探すこともあるので、見える化のような企業情報の開示は、当社の確認項目があれば参考になる。
評価の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設マスター等の顕彰者が施工していることをエンドユーザーにアピールして、優秀な技能者が施工する場合としてエンドユーザーから増額料金を頂いており、優秀な職人の商品化を行っている。その場合、その技能者に対して、単価の増額も行っている。見える化の評価項目として、県がやっている表彰などがあるとありがたい。
見える化の留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職人不足、高齢化の現状があるため、見える化で企業情報が開示された場合、最近多くなっている引き抜きが心配ではある。
見える化の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若年層の技能者の育成が業界として必要であると認識している。また、そのような立場から、職人、専門工事企業の評価制度が必要であると強く考えている。

活用方法等に関するヒアリング [H30年6月]

専門工事業	ご意見
仕上げ系 A	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一生懸命人を育てている会社が適正に評価されるという目的がはっきりしているのであれば、業界団体がやるというのはその通りだと思う。 ・ その際、業種間のばらつきを減らすために、国交省ができるだけ方向性（何もって優秀な企業とするかの軸）を示す必要があるのではないかと。それが公平性に繋がると思う。
仕上げ系 B	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今回の仕組みは、キャリアアップシステムのデータを用いて自分の会社の偏差値、ランキングを出し、自分の会社の総合力や科目別でどうなのか？を対外的に示すこと、一般の消費者からは「あなたの会社、今回のうちに来てくれている職人さんって、いったいどのランク？」とか ・ 会社側からも「当社は非常にランクの高い職人を、オタクには来させていますよ。みてください」といったゴールが必要だと思う。 ・ 団体における見える化制度の理解の程度、公平性の観点から、団体で行うのは難しいのではないかと。 ・ 見える化の評価については、経審のような総合点を付けるものではなく、客観的にデータを分析して淡々と機械的に出すものかもしれない。 ・ 第三者による審査委員会を立ち上げた方がいいのではないかと（例えば、環境省のエコアクション21認証・登録制度は参考になるかもしれない。） ・ 活用方法の一つとしては、（例えば受験と同じで）強み弱みを把握して、今後の会社の経営指針となるような使い方もあるのではないかと、その評価をもとに、経営相談できるフォローの場があればありがたい。
軀体系 C	<ul style="list-style-type: none"> ・ ぜひやるべき制度だと思う。評価等は団体が行うのは当然だと思う。 ・ 夏以降、団体内で基準の具体化をしていく際には、（いずれ評価をする）第三者委員会を作ることを考えている。 ・ 第三者委員会では、国の知見も欲しいし、単に建設業関係者だけではなく、発注関係者や、他業種（例えば介護とか）、企業を客観的に見る主体なども入って検討したい。

見える化項目の「財務状況」について

見える化項目の「財務状況」について①

方向性

- 財務状況の指標は、施主、エンドユーザー、元請を含めた様々な利用者に対して、当該専門工事企業の財務の健全性を示す一つの指標であるため、一般的に入手や理解が容易な指標とすべき。
- 当該専門工事企業の大まかな健全性を示す指標とすべき。
- 公共工事・民間工事、土木・建築等の別なく、基本的なものとするべき。



○以上により、自己資本比率を採用することとしてはどうか。

■ 自己資本比率

- 企業自身の持ち分である(返済不要な)自己資本を、総資本に対してどの程度保有しているかを示す比率。
- 総資本に占める自己資本の割合が高い(100%に近い)ほど、健全性が高いことになる。

$$\text{自己資本比率 (\%)} = \frac{\text{自己資本}}{\text{総資本}} \times 100$$

	総合工事業	職別工事業	設備工事業
平均値	33.8%	27.3%	39.9%

※一人親方、個人事業主については、別途、検討が必要。

見える化項目の「財務状況」について②

■ (参考)その他指標

候補1:総資本経常利益率

○経営活動のために保有している総資本(自己資本と他人資本の合計額)を用いて、本業(営業活動と財務活動)による成果すなわち経常利益をどの程度得ることができたかを示す比率。

○経常利益は会社としての総合力を示し、総合収益性の分析に最も多く用いられる。

$$\text{総資本経常利益率 (\%)} = \frac{\text{経常利益}}{\text{総資本}} \times 100$$

平均値	総合工事業	職別工事業	設備工事業
	3.7%	5.4%	5.7%

候補2:流動比率

○1年以内に返済が必要な流動負債に対して、短期に資金化しやすい流動資産をどの程度保有しているかを示す比率。

○この指標が高いほど借入金の返済能力が高いとみられ、100%を下回る場合、健全性が注意信号であるといわれる。

○建設業許可(特定建設業)の評価項目となっている。

$$\text{流動比率 (\%)} = \frac{\text{流動資産}}{\text{流動負債}} \times 100$$

平均値	総合工事業	職別工事業	設備工事業
	158.7%	167.2%	173.7%

候補3:固定長期適合比率

○固定資産(車両、重機など)を、どの程度自己資本及び固定負債(長期借入金等)でまかなっているかを示す比率。

○この比率が100%超の場合、固定資産を自己資本と固定負債でカバーできておらず、資金繰りに悪化懸念がある。

$$\text{固定長期適合比率 (\%)} = \frac{\text{固定資産}}{\text{自己資本} + \text{固定負債}} \times 100$$

平均値	総合工事業	職別工事業	設備工事業
	55.8%	57.8%	51.2%

見える化項目の「財務状況」について③

候補4: 純支払利息比率

- 売上高に対して実質的な支払金利がどの程度あるかを示す比率。
- この数値が小さいほど良好である。マイナスになると支払利息よりも受取利息や配当金が多いことになる。

$$\text{純支払利息比率 (\%)} = \frac{\text{支払利息} - \text{受取利息配当金}}{\text{売上高}} \times 100$$

候補5: 「絶対額」によって開示する項目

ア. 資本金

- 会社法(第445条第1項及び第2項、第448条並びに第450条)等の規定によるもの。

	総合工事業	職別工事業	設備工事業
平均値	13,468千円	8,155千円	10,397千円

イ. 売上高(完成工事高)

- 工事進行基準の場合は期中出来高相当額及び工事完成基準の場合は最終総請負高(請負高の全部又は一部が確定しないものについては、見積計上による請負高。)

	総合工事業	職別工事業	設備工事業
平均値	306,427千円	166,477千円	188,028千円

平均値は、「平成27年中小企業実態基本調査に基づく中小企業の財務指標」より引用

見える化項目の「財務状況」について④

職別工事業および設備工事業に関する分類

業種	分類
職別工事業	大工工事業
	とび・土木・コンクリート工事業
	鉄骨・鉄筋工事業
	石工・れんが・タイル・ブロック工事業
	左官工事業
	板金・金物工事業
	塗装工事業
	床・内装工事業 等
設備工事業	電気工事業
	電気通信・信号装置工事業
	管工事業
	機械器具工事業 等

業種分類は、「平成27年中小企業実態基本調査に基づく中小企業の財務指標」より引用

評価イメージについて(たたき台)

見える化する項目・内容の検討

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(平成30年6月7日) 資料4抜粋

<考え方> ※委員からのご意見、発注者・元請企業等へのヒアリングも踏まえ整理。

- ・ キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
→既存の情報（建設業許可情報、キャリアアップシステムの事業者情報等）を活用
- ・ 施工能力の確認・PRに加え、法令遵守等のネガティブチェック（不良不適格業者の排除）にも活用できるものとする。
- ・ 見える化する項目については、必要最小限にすべきという意見が大勢であり、業界共通の必須の情報を「共通項目」と整理し、それ以外を、各業種ごとの「選択項目」と整理する。
「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。
このため、
 - ①建設業許可、財務状況等の「基礎情報」
 - ②キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等の「施工能力」
 - ③建設業法上の監督処分、労働基準関係法令違反、社会保険加入状況等の「法令遵守・安全衛生」を、基本的には公表情報から情報を確認できる「共通項目」として設定する。
- ・ なお、施工実績については、元請・発注者・専門工事企業いずれにとっても重要と確認できたため、公表情報ではないが、自由記述として見える化する。
- ・ 「取引先」「取引銀行」「団体加入」について、公表情報ではないが、見える化を検討。
- ・ 施工グループにおける動員力をどのように評価するか、併せて、直用を進めている企業をどのように評価するか、引き続き検討。

●見える化する共通項目について

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(平成30年6月7日) 資料4抜粋

項目区分	項目	内容
基礎情報	建設業許可の有無	・建設業許可業者は、経営力、業種ごとの技術力、誠実性、財産的基礎の要件を満たしており、基礎情報として不可欠。
	建設業の営業年数	・営業年数の期間は、各専門工事企業のHPIに掲載があり、信用情報になるのではないかな。
	財務状況等	・適切な施工を行うためには財務状況を確認する必要があるのではないかな。 ・総資本経常利益率により財務状況を表すことができるのではないかな。 ・取引先、取引銀行の掲載について検討ができないかな。
	社員数	・専門工事企業の実態を確認する上でも必要な情報となるのではないかな。
	団体加入	・見える化のスキームでは団体も一定の役割を果たすことを検討しており、必要な情報ではないかな。
施工能力	技能者の人数	・建設キャリアアップシステムと連動させて、技能者のキャリアアップカードの保有人数、レベルを示すことにより、専門工事企業の施工能力を表すことができるのではないかな。 ・施工能力を示す項目として、自社における技能者の人数に加えて、動員力をどのように評価するのか。(引き続き検討) ・一方で、直用を進めている専門工事企業をどのように評価するのか。
	施工実績	・施工実績を自由記述として掲載。
法令遵守・安全衛生	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	・法令遵守等のネガティブチェック(不良不適格業者の排除)に活用できる。 ・建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反についてはHPIに公表されており、同程度の掲載すべきではないかな。 ・反社会勢力との関係がないことの証明については、建設業許可をもって担保。
	社会保険加入状況	・建設キャリアアップシステムと連動させて、雇用保険・健康保険・厚生年金保険の加入情報や加入率等を見える化できないかな。

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(平成30年6月7日) 資料4抜粋

見える化する項目・内容の検討

●見える化する選択項目について

項目区分	項目	内容
施工能力	建機の保有状況	<ul style="list-style-type: none"> ・建機については業種ごとに保有状況が異なる状況ある。 ・建機の経過年数、大型、小型の別の評価を個別に評価すべきではないか。
	表彰	<ul style="list-style-type: none"> ・優良工事表彰、優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)で評価出来ないか。
法令遵守・安全衛生	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間
	安全関係団体加入状況	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業労働災害防止協会への加入の有無(COHSMSの導入の有無)
処遇・福利厚生	給与制度	<ul style="list-style-type: none"> ・月給制、日給月給制等の給与制度
	休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> ・週休日数制度
	労務管理	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の有無 ・36協定締結の有無
人材確保育成	若年者の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・基準日に35歳未満の技能労働者の割合 ・基準日に35歳未満で対象年内に新たに技能労働者となった者の人数、割合 ・ユースエール認定の取得の有無
	女性の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・女性技能労働者の人数、割合 ・えるぼし、くるみん認定・プラチナくるみん認定の取得の有無
	研修・訓練の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練校の活用等
地域貢献その他	防災活動への貢献状況	<ul style="list-style-type: none"> ・防災協定締結の有無
	国際標準化機構が定めた規格による登録状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ISO9001、ISO14001の登録の有無
	生産性向上・技術開発	<ul style="list-style-type: none"> ・NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組
	民事再生法等の適用の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・民事再生法又は会社更生法の適用有無
	災害時対応	<ul style="list-style-type: none"> ・BCP(事業継続計画)策定の有無
	経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定の有無

【共通項目について】

評価にあたっての考え方

- 評価にあたっては、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備することを目指すことが必要。
- 様々な利用者（評価結果を閲覧する人）が関心をもって閲覧する事項は、優秀な技能者をどれくらい確保できるかといった項目のほか、基礎情報、施工能力、コンプライアンス（安全衛生、社会保険加入状況）などである。
- また、申請者、評価側にとっても、制度の活用を促す観点から、事務負担や手間が過大とならないよう項目を必要最小限としつつ、簡便な評価手法とすべきではないか。

論点

- 大きな項目区分ごとの評価とすべきではないか。その際、詳細な点数ではなく、例えば、星印による3～4段階程度の評価としてはどうか。

※他産業では、概ね3～4段階の評価となっている例がある。

例；優良・適格業者制度	4段階
貸切バス事業者安全性評価認定制度	4段階
法人タクシー事業者評価制度	3段階

- 自由記載については、掲載することにとどめ、評価を行わないとすることでどうか。

【評価イメージの考え方】

○表は、共通項目についての評価イメージである。

○評価については、個別の項目ごとではなく、項目区分ごとに3～4段階で表記。

▲▲建設 株式会社 (サンプル)

項目区分	項目	申請内容 (イメージ)
基礎情報 ☆ ☆ ☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の営業年数	〇〇年
	財務状況等	〇〇指標
		取引銀行；△△銀行〇〇支店
		取引先；●●建設、▼▼工務店
	社員数	30名 (直用)
専門工事業団体加入	専門工事業団体に加入	
施工能力 ☆ ☆ ☆	技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 10名
		キャリアアップカードのレベル4 - 3名 レベル3 - 2名 レベル2 - 2名 レベル1 - 3名 動員力 〇〇名
	施工実績	■ ■ 病院、□ □ ビル
コンプライアンス ☆ ☆ ☆	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 無
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

【個別項目の評価の考え方】

- 個別項目については、事実確認となるような項目については2段階の評価になるのではないかな。
- 自由記載については、掲載することにとどめ、評価を行わないとすることでどうか。

項目区分	項目	評価イメージ	評価案
基礎情報	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有	2段階評価
		建設業法上の建設業許可 無	
	建設業の営業年数	営業年数が〇〇年以上継続	〇段階評価
		営業年数が〇〇年未満	
	財務状況等	〇〇指標	自由記載
		取引銀行	
		取引先	
	社員数	30名	自由記載
専門工事業団体加入	専門工事業団体に加入	2段階評価	
	専門工事業団体に非加入		
施工能力	技能者の人数	個社としてキャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、技能者に占めるレベルごとの割合。施工ツリー全体での動員力については選択項目において記載することを検討	〇段階評価
	施工実績	施工実績を自由記述として掲載。	自由記載
コンプライアンス	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 無	2段階評価
		建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 有	
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入	2段階評価
		雇用保険、健康保険、年金保険 未加入	

申請手続きについて

申請手続きにあたっての観点

- 見える化にあたっては、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備することを目指すことが必要となっている。
- 一方、申請者の負担の軽減を図る必要があるため、情報の取り方を工夫する必要があるのではないかな。
- 建設キャリアアップシステムにより可能になる「技能者の能力評価」等とも連動し、申請者の負担軽減を図る必要があるのではないかな。
- エクセル等を用いて、申請のフォーマットを作成し、負担軽減を図るべきではないかな。

- 負担の手間軽減を図るため、情報の取り方を工夫する必要があるのではないか。
 →建設キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価、公的機関の公開情報等を用いて、申請を簡便にする工夫が必要ではないか。
- 評価においては、客観的データを用いる必要があるのではないか。
 →建設キャリアアップシステムと連動させた情報の取扱いについては引き続き検討。

申請における確認方法

①建設キャリアアップシステムのデータ	・データの連動については、引き続き検討。
②公的機関の公開情報	・認定を行うプロセスにおいて、行政機関側で確認することは可能なのか。
③その他	・自由記載 等

項目区分	項目	確認方法（検討中）
基礎情報	建設業許可の有無	①建設キャリアアップシステムのデータ
	建設業の営業年数	③建設業許可の申請書の写し
	財務状況等	検討中
	取引銀行、取引先	③その他
	社員数	③建設業許可の申請書の写し
	団体加入	①建設キャリアアップシステムのデータ
施工能力	技能者の人数	①建設キャリアアップシステムのデータ
	施工実績	③その他
法令遵守・安全衛生	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	②公的機関の公開情報
	社会保険加入状況	①建設キャリアアップシステムのデータ

「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会中間とりまとめ（平成30年3月27日公表）」を踏まえ、職種の特性に応じた評価基準の具体的な検討を早急に進めるため、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」の下に、「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」（以下「基準づくりWG」という。）を設置する。

1. 検討内容

先行してレベルアップの基準イメージが検討されている4職種（鉄筋・とび・型枠・機械土工（※））を中心に、評価基準等の更なる具体化を図るための検討を行う。

※第4回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会にて各団体より報告（中間とりまとめに記載あり）

2. 基準づくりWG構成員

【メンバー】（一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、
（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一財）建設業振興基金

【オブザーバー】（一社）日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合

【事務局】国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室、（一財）建設業振興基金

3. 検討項目

- ・経験年数や保有資格のポイント設定、レベルアップの基準となるポイント設定
- ・必須とする経験年数や保有資格
- ・具体的なシミュレーションの実施
- など

4. スケジュール

第1回基準づくりWG	平成30年6月	4日（月）	建設キャリアアップシステムの機能、当面の対応方針、シミュレーションの進め方 など
第2回基準づくりWG		6月26日（火）	システムに入力する立場等の整理、シミュレーションの提示 など
第3回基準づくりWG		7月23日（月）	立場の入力方法、シミュレーションの再提示 など

→ 以後、概ね1～2月に1回のペースでWGを開催。

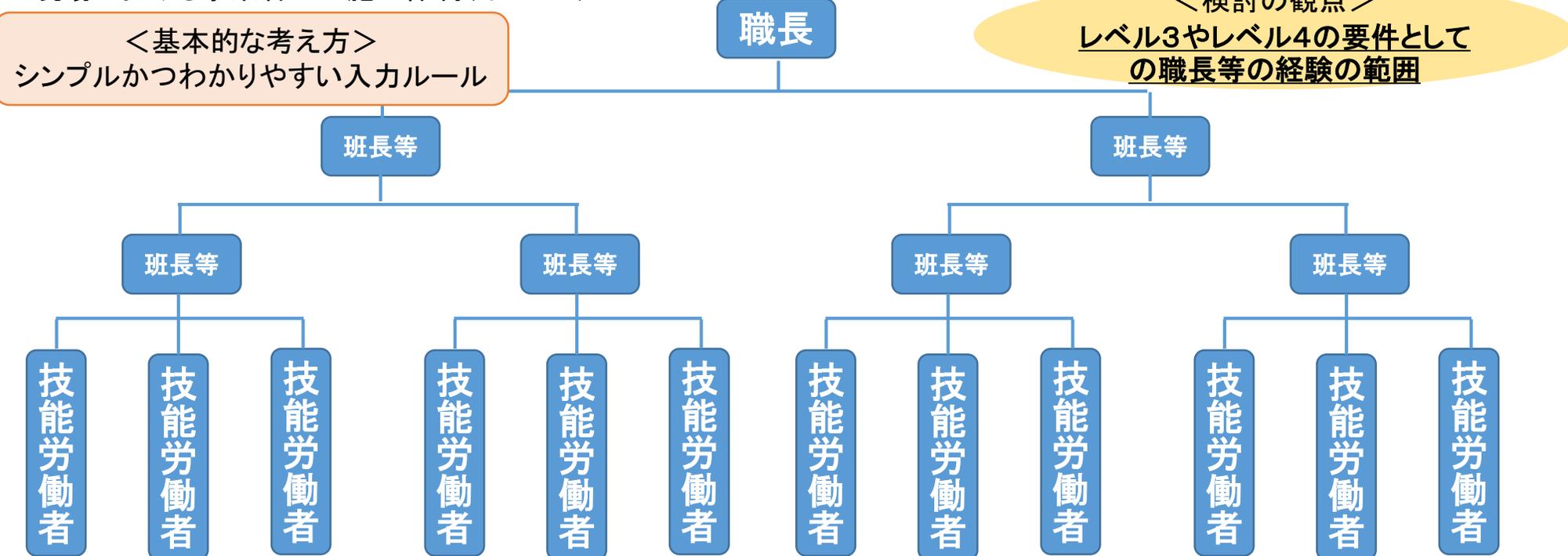
→ 検討状況については、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会へ適宜報告。

建設キャリアアップシステムに 入力する技能者の立場

頂いていたご意見について(システムに入力する技能者の立場)

- 昨年度開催した建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会においては、建設キャリアアップシステムに入力する技能者の立場について、予定していた「職長」に加えて、職長以外の者であって他の労働者を指導する立場の者(班長等)についても、当該立場で従事した就業日数を評価するため、システムに蓄積できるようにすべき、とのご意見があった。
- この点について、基準づくりWGでは、現場の実態を踏まえつつ、
 - ・シンプルでわかりやすい入力ルールとすべき
(システムでは、立場の入力は、現場毎に各事業者が行うこととなっているため)
 - ・どの立場で従事した場合に、レベル3の要件としての「一定の職長経験」や登録基幹技能者講習の受講要件としての「職長経験」としてカウントされるのかといった考え方や観点に基づき、検討を行った。

<現場における事業者αの施工体制(イメージ)>



システムに入力する技能者の立場の方向性

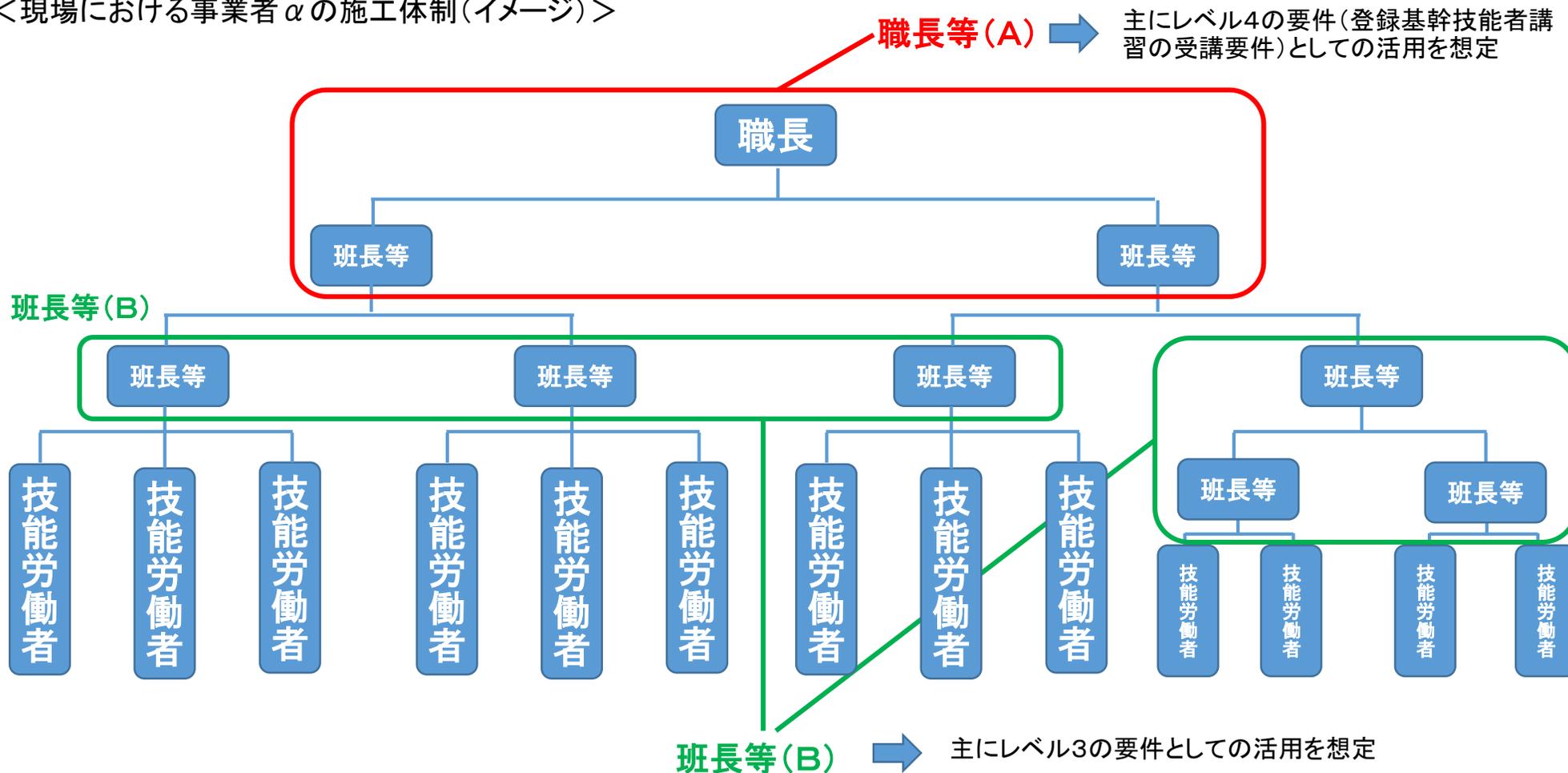
○基準づくりWGでの検討を踏まえ、以下の立場をシステムに入力する方向で進める。

職長等 (A) : 職長及び職長の直近下位に配置され複数の班を束ねる者 (A)

班長等 (B) : 職長等 (A) 以外の者であって、複数の班や技能労働者を束ねる者 (B)

○具体的な入力ルールなどについては、引き続き検討を行う。

<現場における事業者αの施工体制(イメージ)>



4団体における能力評価基準(案)の 検討状況

(1)各団体の能力評価基準(案)の比較 ①レベル1→レベル2の能力評価基準(案)

<就労点X>

【就労日数】

- ・機械土工は2年、鉄筋と型枠は3年、とびは5年と設定している。

【立場】

- ・4職種いずれにおいても、基準として設定していない。(レベル1の技能者が、建設現場において他の技能者を指導・統括することはないため)

【資格(B)】

- ・4職種いずれにおいても、保有を基準として設定しており、各職種において作業従事するために最低限必要な資格を選定している。(資格(B)を保有しての就労は基準として設定していない。)
- ・とびでは、実務経験を要する資格(足場の組立等作業主任者講習、実務経験3年)を選定している。

<技能点Y>

- ・4職種にいずれにおいても、資格(A)の保有は基準として設定していない。
(2級技能士の取得はポイントとして評価)

○4職種におけるレベル1→レベル2の能力評価基準(案)

	就労点X			技能点Y	能力評価基準 (概要)
	就労日数 (年換算)	立場	資格(B)	資格(A)	
鉄筋	3年	—	保有 (玉掛け技能講習)	—	・3年に相当する就労日数 ・特定の資格B保有
とび	5年	—	保有 (玉掛け技能講習・ 足場の組立等作業主任者技能講習)	—	・5年に相当する就労日数 ・特定の資格B保有
型枠	3年	—	保有 (丸のこ等取扱作業安全衛生教育)	—	・3年に相当する就労日数 ・特定の資格B保有
機械土工	2年	—	保有 (車両系建設機械運転技能講習又は ローラー特別教育)	—	・2年に相当する就労日数 ・特定の資格B保有

(1)各団体の能力評価基準(案)の比較 ②レベル2→レベル3の能力評価基準(案)

<就労点X>
 【就労日数】
 ・とびは通算8年、型枠は通算7年と設定。機械土工はレベル2として5年（最短で通算7年）と設定。
 ・一方、鉄筋は基準として設定していない。
 【立場】
 ・4職種いずれにおいても、職長などの立場での経験を基準として設定。その場合の就労日数は1～3年と設定。
 【資格（B）】
 ・4職種いずれにおいても、保有しての就労を基準として設定していない。
 ・型枠と機械土工は、保有を基準として設定している。

<技能点Y>
 ・技能検定のある職種では、いずれも1級技能士の資格保有を基準として設定している。

○4職種におけるレベル2→レベル3の能力評価基準（案）

	就労点X			技能点Y	能力評価基準 (概要)
	就労日数 (年換算)	立場	資格（B）	資格（A）	
鉄筋	—	班長等 3年	レベル1→2の就労日数を3年相当と設定。型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習は実務経験を3年要することとなっているため、レベル1の技能者は当該講習を受講できない。そのため、レベル2の基準として設定している。	1級鉄筋施工技能士 (組立て)	<ul style="list-style-type: none"> 立場等の経験：サブリーダー3年 特定の資格A（1級技能検定）保有
とび	8年	班長等 2年		1級とび技能士	<ul style="list-style-type: none"> 8年に相当する就労日数 立場等の経験：作業指揮者、班長等2年 特定の資格A（1級技能検定）保有
型枠	7年	職長 1年	保有 (玉掛け技能講習、型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習、その他特別教育)	1級型枠施工技能士	<ul style="list-style-type: none"> 7年に相当する就労日数 立場等の経験：職長1年 特定の資格B保有 特定の資格A（1級技能検定）保有
機械 土工	レベル2 として5年	班長等 1年	保有 (車両系建設機械運転者安全衛生教育又はローラー運転者安全衛生教育)	基準として設定されている安全衛生教育は、いずれも概ね5年ごとに受講が推奨されている再教育。	<ul style="list-style-type: none"> レベル2で5年相当の就労日数 立場等の経験：職長1年 特定の資格B保有

(1)各団体の能力評価基準(案)の比較 ③レベル3→レベル4の能力評価基準(案)

<就労点X>

【就労日数】

- ・鉄筋、型枠、機械土工は10年と設定。とびは15年と設定（登録基幹技能者講習受講要件より厳しく設定）。

【立場】

- ・4職種いずれにおいても、職長としての立場での経験を基準として設定。その場合の就労日数については、鉄筋、型枠、機械土工は3年と設定。とびは7年と設定。

【資格(B)】

- ・型枠は、保有を基準として設定している。

<技能点Y>

- ・4職種いずれにおいても、登録基幹技能者の保有を基準として設定している。
- ・機械土工は、1級建設機械施工技士、1級土木施工管理技士の保有も基準として設定している。

○4職種におけるレベル3→レベル4の能力評価基準(案)

	就労点X			技能点Y	能力評価基準
	就労日数 (年換算)	立場	資格(B)	資格(A)	
鉄筋	10年	職長3年	【建設機械施工技士】 技能者（オペレーター）の資格であり、実技試験により技能を、管理に関する試験によりマネジメント能力を確認している資格であることからレベル4として位置付け 【土木施工管理技士】 現場によっては、当該資格を有する者が、技能者（オペレーター）をマネジメントするケースもあることからレベル4として位置付け	登録鉄筋基幹技能者	・10年に相当する就労日数 ・立場等の経験：職長3年 ・特定の資格A（登録基幹技能者）保有
とび	15年	職長7年		登録鳶・土工基幹技能者	・15年に相当する就労日数 ・立場等の経験：職長7年 ・特定の資格A（登録基幹技能者）保有
型枠	10年	職長3年	保有 (足場の組立て等作業主任者技能講習)	登録型枠施工基幹技能者	・10年に相当する就労日数 ・立場等の経験：職長3年 ・特定の資格A（登録基幹技能者）保有
機械土工	10年	職長3年	—	登録機械土工基幹技能者 1級建設機械施工技士 1級土木施工管理技士	・10年に相当する就労日数 ・立場等の経験：職長3年 ・特定の資格A（登録基幹技能者等）保有 4

(2) 能力評価基準(案)の検討(職種間のバランスやシミュレーションの実施)

○各団体の能力評価基準(案)は、建設キャリアアップシステムにて客観的に把握できる情報を活用した基準(案)として検討が進められている。
 ○必要となる年数や資格などについて、職種間のバランスの観点から引き続き精査を行っていく。

○各職種のレベルアップ基準

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1 ▼ レベル2	就労日数	3年	5年	3年	2年
	立場				
	資格(B)	玉掛け技能講習	玉掛け技能講習 足場の組立て等作業主任者 技能講習	丸のこ等取扱作業安全衛生教育	車両系建設機械運転技能講習 又はローラー特別教育
	資格(A)				
レベル2 ▼ レベル3	就労日数		8年	7年	レベル2として5年
	立場	班長等3年	班長等2年	職長等1年	班長等1年
	資格(B)			玉掛け技能講習 型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 足場の組立て等作業従事者特別教育 クレーン運転特別教育 高所作業車特別教育 酸素欠乏危険作業特別教育 <small>(解体工のみ)</small>	車両系建設機械運転者安全衛生教育 又はローラー運転者安全衛生教育
	資格(A)	1級鉄筋施工技能士(組立て)	1級とび技能士	1級型枠施工技能士	
レベル3 ▼ レベル4	就労日数	10年	15年	10年	10年
	立場	職長等3年	職長等7年	職長等3年	職長等3年
	資格(B)			足場の組立て等作業主任者技能講習	
	資格(A)	登録鉄筋基幹技能者	登録鳶・土工基幹技能者	登録型枠施工基幹技能者	登録機械土工基幹技能者 1級建設機械施工技士 1級土木施工管理技士

(2) 能力評価基準(案)の検討(職種間のバランスやシミュレーションの実施)

- 各団体の能力評価基準(案)をベースとしてシミュレーションを実施して能力評価ポイントを算出。
- この能力評価ポイントについて、
 - ・同レベルに位置付けられる技能者間での能力の比較(個社における人材育成や処遇決定に活用)
 - ・専門工事企業の施工能力等の見える化への連動(技能者のレベルのみならず、能力評価ポイントも活用)
 - ・システム稼働前に既に経験を積み重ねているベテラン技能者の適切な評価(保有資格をポイントとして評価)などに活用できないかどうか、検討を行っている。

同レベルの技能者の能力の比較

	Aさん	Bさん	Cさん
職種	とび	とび	とび
経験年数	6年	5年	8年
保有資格	・玉掛け	・技能検2級 ・玉掛け	・技能検2級 ・玉掛け ・足場組
レベル	2	2	2
保有ポイント	XXX	△△△	000

専門工事企業の施工能力等の見える化への活用の可能性

会社	レベル	人数	総ポイント
A社	レベル1	○名	技能者総数 ○名 総ポイント XXX
	レベル2	○名	
	レベル3	○名	
	レベル4	○名	
B社	レベル1	○名	技能者総数 ○名 総ポイント XXX
	レベル2	○名	
	レベル3	○名	
	レベル4	○名	
C社	レベル1	○名	技能者総数 ○名 総ポイント XXX
	レベル2	○名	
	レベル3	○名	
	レベル4	○名	
D社	レベル1	○名	技能者総数 ○名 総ポイント XXX
	レベル2	○名	
	レベル3	○名	
	レベル4	○名	

ベテラン技能者の適切な評価の可能性

<能力評価の方法(原則)>

$$\text{就労点 (X)} + \text{技能点 (Y)} = \text{能力評価 (P)}$$

既に1級技能士を保有している技能者
→ 1級技能士の保有を技能点(Y)として評価する

<ベテラン技能者の適切な評価(イメージ)>

【技能検定1級の受講要件】
7年の実務経験



実務経験年数7年を
就労点(X)として評価

※技能検定のない職種については別途検討
※※システム運用開始から一定期間に限った措置6

平成30年
3月27日(火)

【専門工事企業の施工能力等の見える化関係】

【建設技能者の能力評価制度関係】

中間とりまとめ

4月26日(木)

第1回検討会

- ・立場ごとの活用方法について
- ・見える化する項目・内容について

- ・基準づくりWGの設置について
- ・当面の検討課題について
- ・評価を受ける手続について

活用方法、項目について意見照会(委員)
活用方法、項目についてヒアリング(発注者、元請)

6月4日(月)

基準づくりWG①

- ・システムの機能、当面の対応方針
- ・シミュレーションの進め方 など

6月7日(木)

第2回検討会

- ・見える化制度の活用方法、項目について
- ・見える化するスキームについて

- ・能力評価の実施主体や実施方法等について など

スキームについての意見照会(委員)

6月26日(火)

基準づくりWG②

- ・システムに入力する立場等の整理
- ・シミュレーションの提示 など

7月5日(木)

第3回検討会

- ・見える化するスキームについて
- ・情報管理・申請手続等

- ・能力評価基準づくりワーキンググループにおける検討状況について など

情報管理、申請手続についての意見照会(委員)

7月23日(月)

基準づくりWG③

- ・シミュレーションの再提示 など

8月7日(火)

第4回検討会

- ・制度の大まかな枠組みについて

- ・能力評価基準づくりワーキンググループにおける検討状況について など

見える化制度についてのアンケート(発注者、元請、下請)

以降、1, 2回程度開催

夏頃

枠組みの提示

年度末まで

並行して、引き続きWGにおいて具体的な基準づくりを検討

平成31年度

ガイドライン等の策定

ガイドライン等の策定

専門工事企業の見える化制度の運用開始

建設技能者の能力評価制度の運用開始

「専門工事企業の施工能力等の見える化」に関する検討を進めるにあたり、

- ・ 資料6 評価イメージについて
- ・ 資料7 申請手続きについて

の記載の内容等について、どのように考えるか、御意見等をいただきたいと考えております。

※例えば、

- ・ 資料6 p1における論点についてどう考えるか

○大きな項目区分ごとの評価とすべきではないか。その際、詳細な点数ではなく、例えば、星印による3～4段階程度の評価としてはどうか。

※他産業では、概ね3～4段階の評価となっている例がある。

○自由記載については、掲載することにとどめ、評価を行わないとすることでどうか。等

つきましては、御意見等がある場合には、下記まで御提出いただけますと幸いです（様式自由）。

【送付先】国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課

島田 shimada-h2sq@mlit.go.jp

(03-5253-8111 (内24814))

【〆 切】平成30年7月19日（木）まで

なお、頂いた御意見等を踏まえ、個別にヒアリング等させていただくこともあります。

お手数をおかけしますが、よろしくお願いいたします。

「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」規約

(名称)

第1条 本会は、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」(以下「検討会」という。)と称する。

(目的)

第2条 検討会は、専門工事企業の施工能力等の見える化制度のあり方及び建設キャリアアップシステムに蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価のあり方について検討を行うことを目的とする。

(構成)

第3条 検討会は、別紙に掲げる者をもって構成する。

2 検討会に座長を置き、座長は、議長として会議の議事を整理する。

(会議)

第4条 検討会は、委員の二分の一以上の出席をもって成立する。

2 座長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、会議に出席してその意見を述べる又は説明を行うことを求めることができる。

3 会議は原則として非公開で開催する。

4 会議配布資料は、国土交通省ホームページに公開することを原則とする。ただし、座長の判断により非公開とすることができる。

5 会議における議事要旨については、会議後速やかに作成し、あらかじめ座長に確認の上、国土交通省ホームページに公開するものとする。

(ワーキンググループ)

第5条 座長は、特定の課題について専門的な検討を行うため、検討会にワーキンググループを設置することができる。

2 ワーキンググループの構成については、座長が定める。

3 ワーキンググループの運営に関し必要な事項は、座長が定める。

(事務局)

第6条 会議の事務局は、国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課に置く。

2 事務局は、会議の運営に関する事務その他の事務を処理する。

(雑則)

第7条 この規約に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

(附則)

この規約は、平成30年4月26日から施行する。

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 委員名簿

【委員】

(順不同、敬称略)

氏名	所属等
○ 蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
丹羽 秀夫	公認会計士、税理士
藤波 美帆	千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
後町 廣幸	一般社団法人日本型枠工事業協会 常任理事
青木 茂	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
幸保 英樹	一般社団法人全国基礎工事業団体連合会 専務理事
鈴木 喜広	一般社団法人日本機械土工協会 労働安全委員会委員
池田 慎二	公益社団法人全国鉄筋工事業協会 理事
鈴木 光	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
武藤 俊夫	一般社団法人全国建設室内工事業協会 理事
中山 伸二	一般社団法人日本電設工業協会 常務理事
大熊 泰雄	全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
安達 孝	一般社団法人日本空調衛生工事業協会
能登谷 英俊	一般社団法人日本建設業連合会 技能者確保・育成部会委員
若山 勝行	一般社団法人全国建設業協会 常務理事
河崎 茂	一般社団法人全国中小建設業協会 常任理事
宗像 祐司	一般社団法人住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
小倉 範之	全国建設労働組合総連合 技術対策部長
田尻 直人	一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップシステム事業推進センター 総括研究部長

○座長

【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
奥野 正和	厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室 上席職業能力検定官
和田 卓	国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
成田 潤也	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
大井 裕子	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室長
藤條 聡	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 労働資材対策室長

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ままでではないか。
- ・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
ていく、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
自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)

- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計5回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

1. 長時間労働の是正

(1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ① 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化
 - ・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
- ② 受注者による工期ダンピングの禁止
 - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
- ③ 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

(2) 施工時期等の平準化の推進

- ・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化
- ・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことができる制度の創設

2. 処遇改善

(1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
- ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加
- ③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

(2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ① 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
- ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

3. 生産性向上

(1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ① 主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
- ② 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

(2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

(3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなどの工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

(4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

4. 地域建設業の持続性確保

(1) 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化
(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

(2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ① 建設業許可基準における経營業務管理責任者の配置要件の見直し
- ② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

1.長時間労働の是正

現状・課題

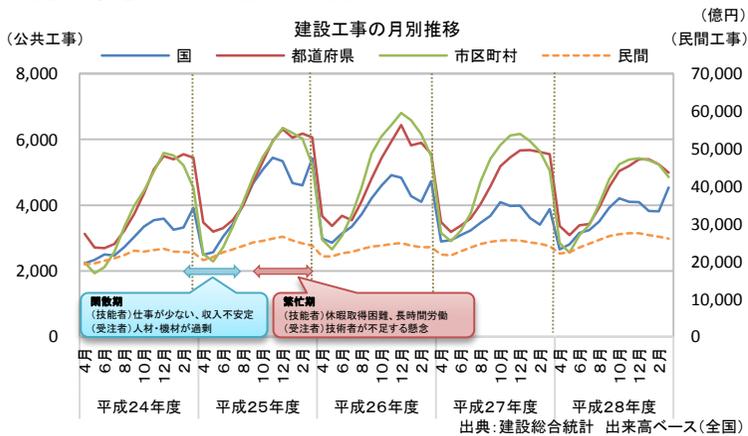
- 建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。



- 改正労働基準法の施行から5年後に罰則付きの時間外労働規制が適用される状況を踏まえ、長時間労働の是正に向け取組を進めている。

- ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」(平成29年6月)
- ・「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(同年8月)
- ・「建設業働き方改革加速化プログラム」(平成30年3月)

- 長時間労働の是正を進めるためには、繁忙期と閑散期の工事量の差を小さくする施工時期等の平準化の取組が不可欠であるが、市区町村では平準化の取組が遅れている。



対応の方向性

(1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

① 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化

中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、その実施を勧告

➡ 工期についての考え方を明確化、受発注者双方による適正な工期設定の取組を促進

(※)業種ごとの発注の特性や市場の環境等の違いに十分留意して検討を行う必要。また、違法な長時間労働の防止につながるものとするはもちろん、建設企業や発注者等による生産性向上の努力が妨げられるものにならないよう留意すべき。

② 受注者による工期ダンピングの禁止

受注者は請負契約を締結するに際して、工事の準備期間、工事の種別ごとの工事着手の時期及び工事完成の時期などの工程の細目を明らかにして建設工事の「工期」を見積り

(※)違法な長時間労働を前提としたものにならないよう、建設企業が責任を持って工期の見積りを実施。

③ 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に照らして著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、違反した場合の勧告制度を創設

(2) 施工時期等の平準化の推進

・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化

・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことができる制度の創設

(※)あわせて、年度を通じた平準化の取組を推進するため、地域発注者協議会等も活用し平準化に関する数値目標の設定等を検討

➡ 地方公共団体(特に市区町村)における施工時期等の平準化の取組を一層推進

2. 処遇改善(給与関係)

現状・課題

○ 給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

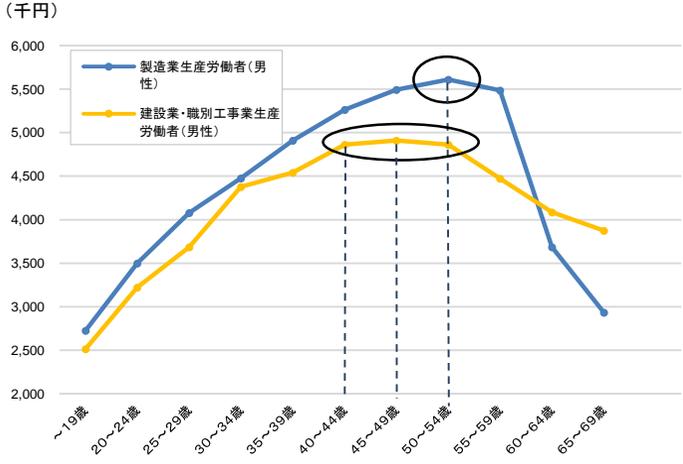
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率(%)
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,449.9	13.6
建設業男性全労働者	4,831.7	5,540.2	14.7
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,703.3	5.0
製造業男性全労働者	5,391.1	5,527.2	2.5
全産業男性労働者	5,296.8	5,517.4	4.2

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
 ※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

○ 技能者の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

年齢階層別の賃金水準



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

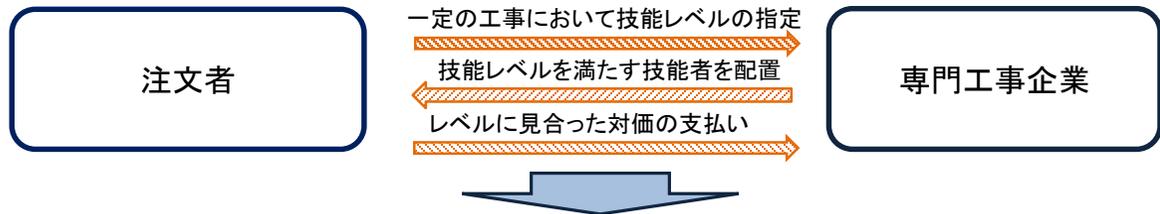
対応の方向性

(1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設

工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合(※)等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討

(※)例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。



- 技能者の処遇改善
- 専門工事企業の価格交渉力の強化

② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討

➡ 建設業で働く人の姿を「見える化」、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など

③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上
 建設工事に従事する者は建設工事を適正に実施するために必要な知識及び技術又は技能の向上に努めなければならない旨の規定を検討



2. 処遇改善(社会保険関係)

現状・課題

○ 約6年間の社会保険未加入対策の効果もあり、社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請企業になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

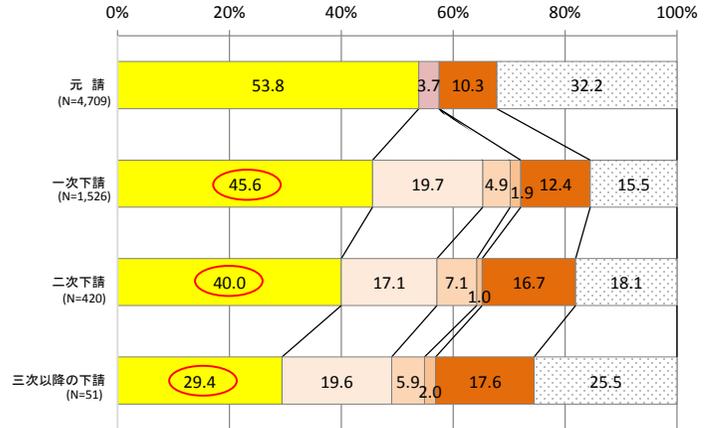
元請: 98.2%
1次下請: 97.4%
2次下請: 94.4%
3次下請: 90.5%

出典: 公共事業労務費調査

○ 下位の下請企業ほど、法定福利費を100%受け取れた工事の割合が減少。

法定福利費の受取状況

■ 100%
■ 80%以上～100%未満
■ 50%以上～80%未満
■ 20%以上～50%未満
■ 0%以上～20%未満
■ わからない



○ 下請代金のうちの労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)の現金払は約9割となっているが、残りの1割は手形等での支払いとなっている。

対応の方向性

(2) 社会保険加入対策の一層の強化

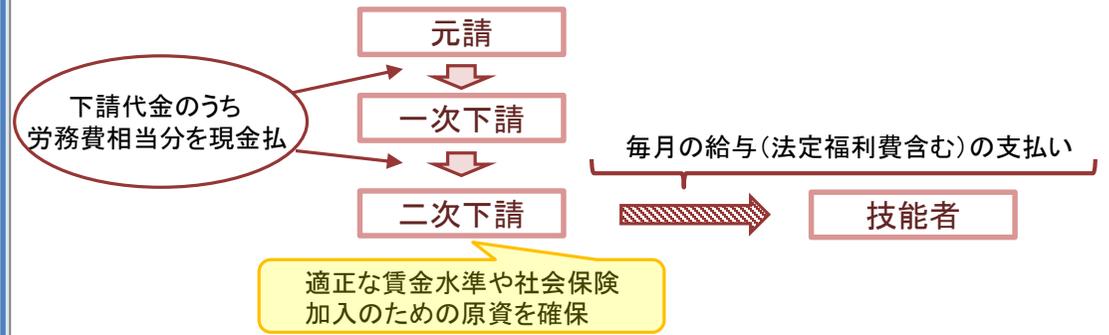
① 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築

<参考> 現行の許可要件

(1) 経営の安定性	経営能力 (経營業務管理責任者)
	財産的基礎 (請負契約を履行するに足る財産的基礎・金銭的信用)
(2) 技術力	業種ごとの技術力 (営業所専任技術者)
(3) 適格性	誠実性 (役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

下請代金のうち労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)については、手形ではなく現金払が徹底されるよう規範を強化

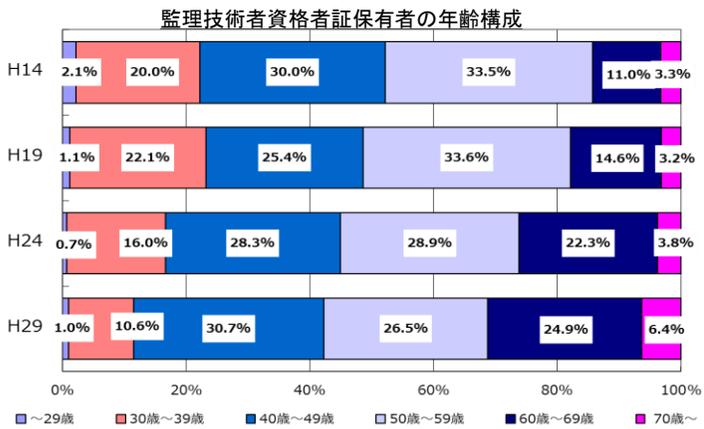


※この他以下についても併せて取り組む
 ・社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインを踏まえ、「未加入企業を下請企業に選定しない」「適切な保険に未加入の作業員は特段の理由がない限り現場入場を認めない」などの取扱いを更に徹底
 ・施工体系図における未加入企業の「見える化」などを検討
 ・法定福利費が下請建設企業まで行き渡っているか継続的なモニタリング調査を実施
 ・標準請負契約約款等を活用した法定福利費の内訳明示の取組を徹底

3.生産性向上(技術者制度関係)

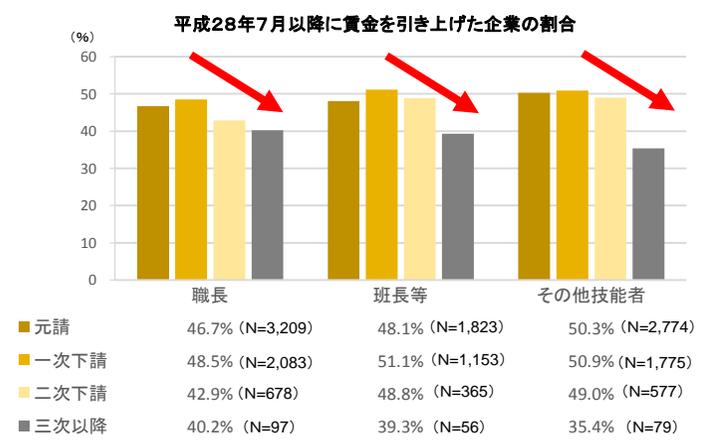
現状・課題

○ 技術者は現状では不足感は少ないものの(監理技術者資格者証の保有者はここ10年程度約66~67万人で横ばい)、高齢化が急速に進んでおり(60歳以上が3割以上)、将来的には技術者不足の懸念がある。



○ プレキャスト化や工場製品化、i-Constructionの進展により、現場の施工のあり方や技術者の役割が大きく変わる可能性。

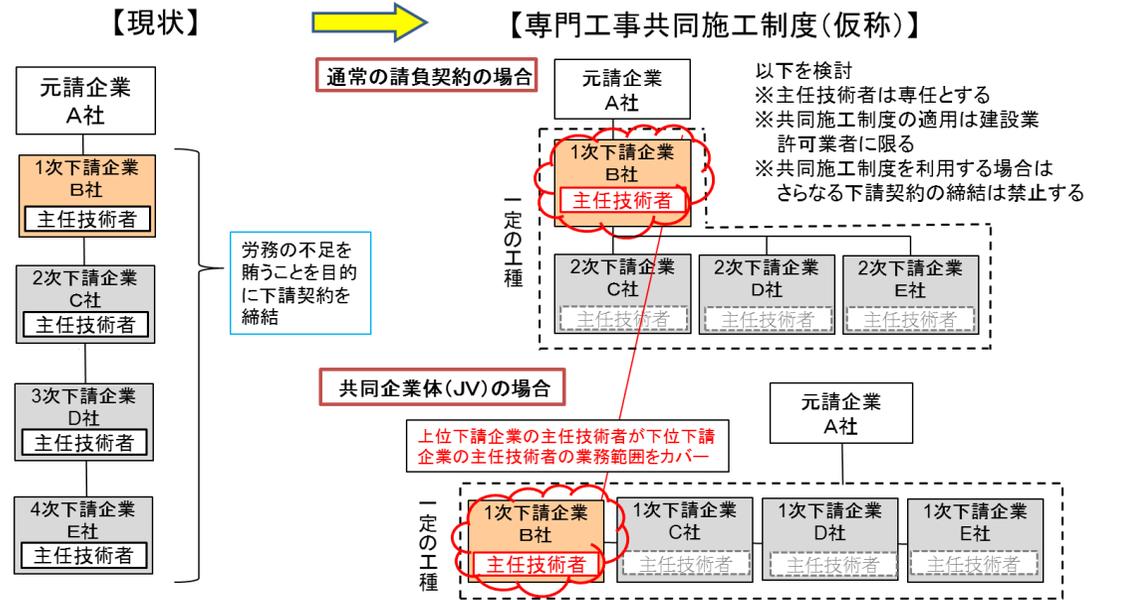
○ 下位の下請企業ほど処遇の低下等の問題が生じやすく、重層下請構造改善の必要が生じている。



対応の方向性

(1)限られた人材の効率的な活用の促進

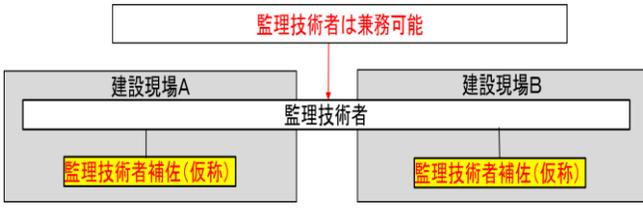
①主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
 一定の限られた工種に関して複数の専門工事企業が共同で施工する場合において、上位専門工事企業の主任技術者が行う施工管理の下で下位専門工事企業も含め適切に作業を進めていくことで適正な施工が確保できる場合には、下位専門工事企業の主任技術者の配置を不要とできる制度を創設



②元請建設企業の技術者配置要件の合理化

若手技術者の技術力育成を図るため、監理技術者補佐(仮称)(※)が専任配置されている場合には、一定の条件の下、当該工事の監理技術者について他の工事等との兼務を認める仕組みを創設

(※)「監理技術者補佐(仮称)」の要件は、2級技士を保有した1級技士補以上とすることを検討。(技術検定は学科、実地試験を共に合格した段階で「技士」の称号が与えられているところであるが、学科試験が合格した段階で「技士補」という称号を付与することを検討。)

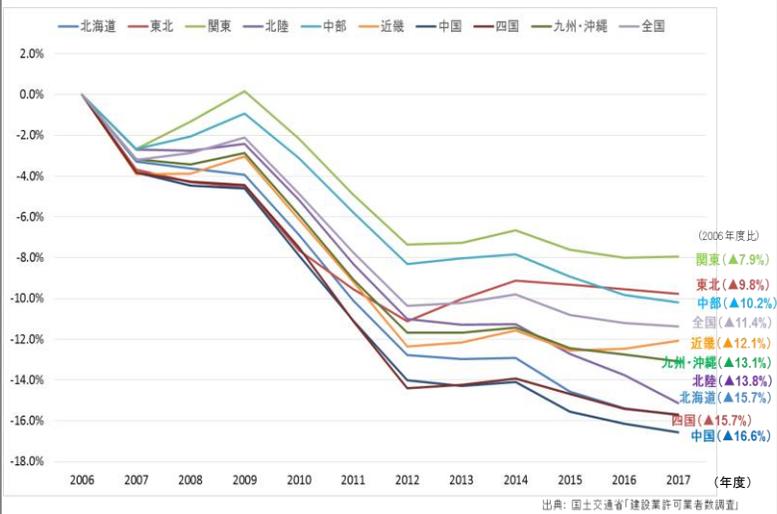


4.地域建設業の持続性確保

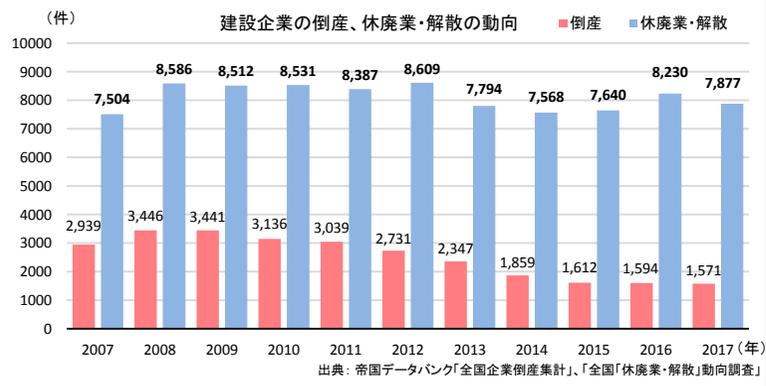
現状・課題

○ 許可業者数は2006年度比で全地域において減少傾向。都市部に比べて、地方部の方が減少率が大きい傾向がある。

地域別の許可業者数の減少率



○ 建設企業の休廃業・解散は年間8,000件前後。事業承継が円滑に実施される環境整備が必要。



対応の方向性

(2)建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

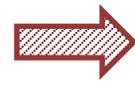
①建設業許可基準における経営業務管理責任者の配置要件の見直し
 経営層の高齢化が進む地域建設業の持続性の確保につなげるため、建設業の許可基準における経営業務管理責任者の要件について廃止も含め制度の見直しを検討

< 現行 >

経営業務の管理責任者として**5年以上の経験年数**を有する**取締役等の配置**が必要

< 見直し後 >

経営層の高齢化が進む中、**若手の後継者に経営業務を引き継ぐことが可能**に

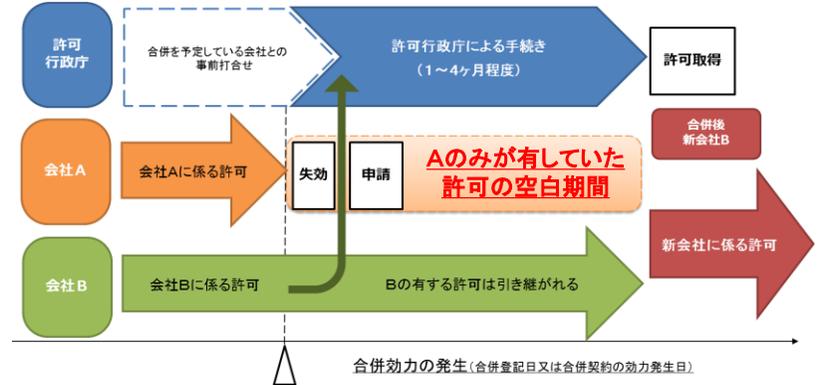


(※)当該要件を見直す場合でも、建設企業の経営業務に当たる者の資質等は、注文者をはじめとするステークホルダーの関心事であることから、建設企業の経営業務を行う者に関する情報を必要に応じて把握できるようにすることなどをあわせて検討。

②円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

- ・事業承継効力発生前等、申請までの間の事前確認手続を整備(通知により明確化)することにより、申請から許可取得までの期間を短縮する方策について検討
- ・あらかじめ許可行政庁の認可等を受けることにより、事業承継の効力の発生日に自動的に権利義務を承継するような制度を検討

現行の吸収合併時における、許可手続きの流れと有効な許可の期間



(※)あわせて、例えば、建設企業を対象とした事業承継に関する相談窓口の設置などを検討。