

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会

中間とりまとめ

平成30年9月20日

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会

目 次

はじめに	1
I. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
1. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
(1) 建設業における担い手確保の現状	2
(2) 建設キャリアアップシステムの構築	2
2. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築のねらい	3
II. 専門工事企業の施工能力の見える化	4
1. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築にあたって	4
(1) 見える化制度の活用の方向性	4
(2) 検討にあたっての手順	5
2. 見える化の項目	6
(1) 考え方	6
(2) 共通項目	6
(3) 選択項目	8
(4) 今後の方向性	9
3. 見える化の運営主体、スキーム	10
(1) 考え方	10
(2) 論点	10
(3) 論点に対する考え方	11
(4) 今後の方向性	12
4. 見える化の評価イメージ等	13
(1) 考え方	13
(2) 論点	13
(3) 論点に対する考え方	15
(4) 今後の方向性	15
5. 見える化制度の今後の課題	15
(1) ご意見	15
(2) 考え方	15
(3) 中長期的な課題	16
おわりに	17

はじめに

建設業は、地域のインフラ整備等の担い手であると同時に、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や経済活動を支える大きな役割を担っている。

人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にある。建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっている。

国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、建設業の魅力さをさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。

建設業に従事する建設技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の建設技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ建設技能者が果たしている役割が処遇に反映されにくい環境にある。

こうした中、建設技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の本格運用が平成31年春に開始される。このシステムの活用によりこれまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になることから、建設業全体として個々の建設技能者を客観的に評価する仕組みの構築について、実現性をもって検討できる環境が整えられることになる。

こうした状況を踏まえ、昨年度、「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」が設置され、建設技能者の能力評価制度の策定に向けた具体的な検討が開始され、5回にわたる検討会での議論を踏まえ、本年3月27日に、建設技能者の能力評価制度の対象やレベル分けの目安・ルールについて一定の方向性を示した「中間とりまとめ」が行われた。

さらに、専門工事企業の施工能力を構成する要素として建設技能者の能力評価が重要な位置を占めると考えられることから、上記能力評価制度と連動させて専門工事企業の施工能力が見える化するため、昨年度の「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」の議論を引き継ぎ、本年4月26日に学識経験者や建設業関係団体から構成される「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会（以下「検討会」という。）を設置した。

この検討会においては、専門工事企業の施工能力の見える化のあり方及び建設技能者の能力評価のあり方について検討を行うが、主に専門工事企業の施工能力等について、「見える化」する目的や、項目・内容、運営主体等について検討し、各専門工事業共通の枠組みを提示することを目指したものとなっている。

この中間とりまとめは、検討会の第5回までの議論を踏まえ、専門工事企業の施工能力等の見える化制度の構築に向けた枠組みを整理したものである。今後、この中間とりまとめを踏まえ、専門工事企業の施工能力等の見える化制度の更なる検討が加速化されるとともに、建設業関係団体における具体的な検討が進められることにより、建設技能者の処遇改善に向けた取組の一層の推進が図られることを強く期待する。

I. 建設技能者を取り巻く現状と課題

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

(1) 建設業における担い手確保の現状

我が国全体の人口減少と相まって、建設技能者をはじめとする建設業就業者も平成9年をピークに減少しており、近年は横ばいにあるものの高齢化が進行している状況にある。具体的には、我が国における建設業就業者のうち、55歳以上が占める割合は約34%（全産業では約30%）、29歳以下が占める割合は約11%（全産業では約16%）となっており、建設業はいち早く高齢化に直面し、また、若い就業者が相対的に少ない構造にある。

建設業における担い手の確保に向けた処遇改善の取組については、官民一体となって様々な取組が進められている。国土交通省においては、公共工事設計労務単価について6度にわたり引き上げを行うとともに、設計労務単価の上昇が現場で働く建設技能者の賃金水準の上昇という好循環に繋がるよう、国土交通大臣をはじめとする政務より、建設業関係団体に対して繰り返し要請を行ってきた。これらの取組の効果もあり、建設技能者の賃金水準は上昇基調にある。具体的には、建設業の現場で働く建設技能者の賃金は、平成24年から平成29年にかけて、約14%と他産業（製造業：5.0%、全産業：4.2%）と比べても高い伸び率で上昇しているものの、製造業の現場で働く者と比べると未だ約5%低い水準にとどまっている。

(2) 建設キャリアアップシステムの構築

現在、官民一体となって構築が進められている建設キャリアアップシステムは、建設技能者の保有する資格などの情報を登録した上で、固有のIDが付されたICカード（キャリアアップカード）を建設技能者が取得し、そのカードを現場に設置されたカードリーダーで読み取ることで、誰が、いつ、どこの現場で、どのような立場で作業に従事したかといった記録が、業界統一のルールに基づいて蓄積されるものである。

このシステムは、様々な現場で働く建設技能者について、一人ひとりの資格や就労の履歴を客観的に蓄積できるものであり、建設技能者全体の処遇改善に向けた取組を進めるために、このシステムの機能を活用すべきである。建設現場で経験を積み、新たな資格を取得することが処遇の改善に繋がっていく環境を作ること、建設業における将来のキャリアパスを若年層に対して提示していくことにも繋がると考えられる。

この点について、昨年7月にとりまとめられた「建設産業政策 2017+10」において、建設キャリアアップシステムを活用した建設技能者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現が提言されている。具体的には、「建設キャリアアップシステムの導入で確認が可能となる、技能労働者の保有資格及び就業履歴のデータを活用し、個々の技能労働者の知識や技能と組み合わせた能力評価基準を策定」することが提言されている。また、建設技能者を雇用する専門工事企業に関する企業情報の提供についても「技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築」が提言されている。

さらに、本年3月に策定された「建設業働き方改革加速化プログラム」においても、「能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の

見える化を検討する。」ことが盛り込まれている。

2. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築のねらい

建設キャリアアップシステムの構築により、これまで客観的に把握することが困難であった建設技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴がシステムに登録・蓄積されることから、これらの情報を業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積することのできる環境が整うこととなる。

このため、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価制度と連動し、個々の企業が、どのレベルの職人を何人雇用しているのか等の企業の施工能力に関する情報等を「見える化」することで、人材育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、単なる価格競争のみではなく、元請企業や発注者等から適切に評価されるような仕組みの構築を進めることが極めて重要である。

建設技能者を雇用し、その育成を行っているのは、主に専門工事企業である。人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）が熟成されるための仕組みを構築することが、専門工事企業の施工能力の見える化制度（以下「見える化制度」という。）の目指すものであり、それが、将来の建設業の担い手の確保・育成や建設工事に係る施工水準の確保にもつながるのである。

II. 専門工事企業の施工能力の見える化制度

1. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築にあたって

(1) 見える化制度の活用の方向性

見える化制度の構築にあたっては、以下のとおり、発注者、元請企業、専門工事企業それぞれの立場、状況で、この制度をどのように活用し得るのか、その際、どのような情報が必要と考えられるのかを整理する必要がある。

- 発注者
 - 発注者が直接契約を結ぶ相手は元請企業であることを前提として、その下請として入る専門工事企業について知りたい情報は何か。
- 元請企業
 - 元請企業が専門工事企業を選定する際に、どのような情報が必要か。
- 専門工事企業
 - 専門工事企業として、自社の施工能力等を客観的にアピールするために活用できないか。
 - 新しい営業先の開拓、顧客等との価格交渉における根拠とならないか。
 - 不良不適格業者との差別化のために活用できないか。

見える化制度の活用について、公共発注者、民間発注者、ゼネコンに対して、ヒアリングを行ったところ、以下の意見があった。

- 公共発注者
 - 公共事業入札における見える化した情報の活用については今後の検討事項だが、業界団体所属企業に限定するのではなく、一定程度オープンな制度とする必要があるのではないか。
 - 法令遵守のネガティブチェックとしても活用することも検討する必要がある。
- 民間発注者
 - 専門工事企業の選定については、基本的に元請に任せているが、会社によって、職種ごとに専門工事企業の推奨業者リストを作成している企業もある。
 - ハウスメーカーでは（元請として）、専門工事企業の選定に当たって、同業他社の実績や構成人数、現場の出来を確認し、工事毎に評価を蓄積している企業もある。
 - 見える化をすることで、元請と下請間のコミュニケーションが改善されるのであればありがたい。
- ゼネコン
 - 協力会社以外の企業にあたる時、実績、財務状況、動員力（※）等の確認に活用できるのではないか。
（※）一次下請が組む施工体制における建設技能者（二次下請以下の建設技能者を含む。）を配置する能力をいう。
 - 民間工事においても社会保険加入対策を厳しくしていかないと

けない情勢なので、社会保険加入状況の確認に活用できるのではないか。

- 良い協力会社を使っている元請が、経営事項審査や総合評価制度で評価される仕組みが必要。

以上を踏まえて、見える化制度の活用の方向性として、以下のとおり整理する。

- 公共発注者においては経営事項審査等の評価制度があり、また、元請企業においては協力会社組織がある中で、見える化制度においても、公共発注者、民間発注者、元請企業が広く活用できる制度として、そのニーズを踏まえつつ、既存の制度には見られなかった新たな取引先の開拓や施主やエンドユーザー等へのアピールに活用する。
- ネガティブチェック、健全リストとして活用する。
- 公共事業入札における見える化した情報の活用については、今後検討する。

(2) 検討にあたっての手順

見える化制度の活用の方向性を踏まえ、事務局より以下の項目を提示して検討を行った。

- どのような項目・内容を見える化するのか
 - 建設キャリアアップシステムと連動させた建設技能者の能力評価をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
 - それぞれの立場（元請等）で必要とする項目・内容（情報）は何か。
 - どの項目・内容を業界共通の必須の情報とするか。
- 誰がどのように見える化するのか（運営主体）
 - 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する。
 - 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。
- 誰がどのように情報を管理するのか。申請等の手続きをどうするか
 - 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。
 - 建設キャリアアップシステムにより可能になる「建設技能者の能力評価」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。
 - 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。
- 制度の大まかな枠組みについて
 - 中間とりまとめでは、方向性を提示するものとし、今後の課題を整

理した上で、ワーキンググループを設置し、引き続き議論を行う。

2. 見える化制度の項目

(1) 考え方

- 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、それ以外を業種ごとの「選択項目」と整理する。
- 公共事業入札における見える化した情報の活用については、今後検討する。また、業界団体の加入企業に限定にするのではなく、一定程度オープンな制度とすることも検討する。
- 最初から完全な制度設計を目指すのではなく、まずは実施可能な範囲で、見える化制度を構築することが重要である。

【ご意見】

- 共通項目は必要最低限として頂きたい。基礎情報、施工能力、安全衛生、社会保険加入状況は必要ではないか。
- 新しい専門工事企業を選定する場合、財務状況、過去にどこのゼネコンの仕事をしてきたかの実績をチェックしているので、財務状況、取引先の項目は必要ではないか。
- 1次下請企業において雇用している建設技能者が少なく、2次下請企業において建設技能者を抱えている場合、専属的に施工を行う2次下請企業の建設技能者の人数を1次下請企業の評価とする項目が必要ではないか。
- 業種ごとに必要な項目が異なるのではないか。
- 見える化制度で評価された専門工事企業が受注できる仕組みづくりが大切ではないか。

(2) 共通項目

- 共通項目は、「基礎情報」、「施工能力」、「コンプライアンス」に3分類（別表1）する。
- 「基礎情報」は以下の項目とする。
 - 「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である。
 - 「建設業の営業年数」
営業年数の期間は、各専門工事企業のHPに掲載があり、信用情報になるので、見える化する情報として必要である。
 - 「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ことは、一定の共通理解となっている。
 - ✓ 財務状況の指標については、施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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であり、かつ、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である。

- ✓ 一方、決算書の真正性、評価の公平性の観点からは、指標による項目立てが困難なことが想定されることから、例えば、建設キャリアアップシステムの事業者情報にある資本金、売上高（完成工事高）を掲載することが考えられる。
- ✓ 方向性としては、建設キャリアアップシステムにおける既存データの資本金、売上高の項目を見える化することを基本とし、選択項目として指標を立てる検討を行うこととする。
- 「取引先」
施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。なお、「取引銀行」は、必ずしも財務の健全性を示すものとなる項目ではないので、選択項目として、検討を行う。
- 「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ものであり、必要な項目である。また、社員数のデータを基に選択項目として、社会保険加入率を指標とすることも考えられる。
- 「団体加入」
専門工事業団体は、見える化制度の運営、スキームにおいて主体的な役割を果たすことを検討しており、見える化する情報として必要な項目である。
- 「施工能力」は以下の項目とする。
 - 「建設技能者の人数」
 - ✓ 自社で雇用している建設技能者について、キャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、建設技能者に占めるレベルごとの割合を見える化する情報とする。
 - ✓ 自社で雇用している建設技能者数等の見える化とあわせて、協力会社の建設技能者数等の動員力の指標を選択項目として検討する。なお、検討会においては、以下の議論を行った。
 - ◆ 施工ツリー（※）は、現場ごと、また、作業工程により日々変わりうるものであり、指標化するのは困難であるが、建設キャリアアップシステムの施工体制パターンを用いて、動員力を見える化することができないか。
（※）一次下請が組む施工体制をいう。
 - ◆ ただし、建設キャリアアップシステムにおいては、施工体制パターンのデータ蓄積ができないため、どのように評価を行うかについては引き続き検討を要する。
 - ✓ 方向性としては、選択項目として動員力の見える化を行い、動員力の数値化は建設キャリアアップシステムのデータと連動して行うことができないか検討する。
 - ✓ 動員力の見える化には多様な考え方があり、見える化制度がエンドユーザーへアピールするものであること、また、簡便性の観点からは、協力会社を含めた動員数ではなく、過去の企業における

動員数（過去〇年分の建設技能者数（うちカード保有者数）等）、施工実績、取引企業等を総合すれば、当該企業の動員力が見える化されると言えないか。

● 「施工実績」

施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。

○ 「コンプライアンス」は以下の項目とする。

● 「法令遵守」、「社会保険加入状況」

法令遵守、社会保険加入状況の項目はネガティブチェック、健全リストとしての活用が考えられるため、見える化する情報として必要である。

（別表1；共通項目）

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である。
	建設業の営業年数	・営業年数の期間は、各専門工事企業のHPに掲載があり、信用情報になるので、見える化する情報として必要である。
	財務状況等	・財務状況の指標については、施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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であり、かつ、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である。 ・一方、決算書の真正性、評価の公平性の観点からは、指標による項目立てが困難なことが想定されることから、例えば、建設キャリアアップシステムの事業者情報にある資本金、売上高（完成工事高）掲載することが考えられる。 ・方向性としては、建設キャリアアップシステムにおける既存データの資本金、売上高の項目を見える化することを基本とし、選択項目として指標を立てる検討を行うこととする。
	取引先	・施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。なお、「取引銀行」は、必ずしも財務の健全性を示すものとなる項目ではないので、選択項目として、検討を行う。
	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ものであり、必要な項目である。また、社員数のデータを基に選択項目として、社会保険加入率を指標とすることも考えられる。
	団体加入	・専門工事業団体は、見える化制度の運営、スキームにおいて主体的な役割を果たすことを検討しており、見える化する情報として必要な項目である。
施工能力	建設技能者の人数	・自社で雇用している建設技能者について、キャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、建設技能者に占めるレベルごとの割合を見える化する情報とする。 ・自社で雇用している建設技能者数等の見える化とあわせて、協力会社の建設技能者数等の動員力の指標を選択項目として検討する。 ・方向性としては、選択項目として動員力の見える化を行い、動員力の数値化は建設キャリアアップシステムのデータと連動して行うことができないか検討する。 ・動員力の見える化には多様な考え方があり、見える化制度がエンドユーザーへアピールするものであること、また、簡便性の観点からは、協力会社を含めた動員数ではなく、過去の企業における動員数（過去〇年分の建設技能者数（うちカード保有者数）等）、施工実績、取引企業等を総合すれば、当該企業の動員力が見える化されると言えないか。
	施工実績	・施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。
コンプライアンス	法令遵守	・法令遵守、社会保険加入状況の項目はネガティブチェック、健全リストとしての活用が考えられるため、見える化する情報として必要である。
	社会保険加入状況	

（3）選択項目

○検討会で議論した選択項目は別表2のとおりであるが、選択項目については、各業種ごとにカスタマイズするものであり、ワーキンググループにおいて適用の可否についての検討を行う。

○検討会において提案のあった主な意見

- 「建機の保有状況」
見える化制度においては、建設技能者の項目も大事だが、業種によっては建設機械の項目も重要なものとなっている。
- 「協力会社」
専門工事企業における動員力を、例えば、協力会社を記載することで表すことが考えられる。
- 「建設技能者の定着率」
建設技能者の人材育成という観点からは、建設技能者の人数の他に、レベルの高い建設技能者を自社で育成をすることが重要である。また、所属建設技能者の平均年齢・平均勤続年数のような項目も考えられる。

(別表 2 ; 選択項目)

項目区分	項目	内容
施工能力	建機の保有状況	・ 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	・ 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。
	最大請負金額	・ 自社における 1 件あたりの最大請負金額
	協力会社	・ 専門工事企業における動員力
	法令遵守・安全衛生	労働時間
	安全関係団体加入状況	・ 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	・ 月給制、日給月給制等の給与制度
	休暇制度	・ 週休日数制度
	労務管理	・ 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	・ 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	・ 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	・ 職業訓練校の活用等
	建設技能者の定着率	・ 建設技能者の勤続年数（研修等の年間費用、訓練校の活用数、資格試験、受験者数 等）
地域貢献その他	防災活動への貢献状況	・ 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	・ ISO9001、ISO14001の登録の有無
	生産性向上・技術開発	・ 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	・ 民事再生法又は会社更生法の適用有無
	災害時対応	・ BCP（事業継続計画）策定の有無
	経営力	・ 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

(4) 今後の方向性

- これまで、検討会の委員、各機関へのヒアリングを行い、見える化する共通項目や選択項目を整理してきた。一方、見える化する項目の評価基準については、本検討会においては結論に至っていない。
- 項目とその基準は一体的なものであることから、並行して議論することは一定の合理性がある。しかしながら、評価基準づくりについては、各専門工事業団体の特性に対応して個別的な議論が必要なことから、見える化制度の中間取りまとめを行った後、ワーキンググループを立ち上げる。
- これまでご意見があった主な項目は以下のとおりである。ワーキンググループにおいては、引き続き、項目全般について議論を行う。
 - 「建設業許可の有無」、「団体加入」
 - ✓ 評価を行うべき項目であるかについて検討する。

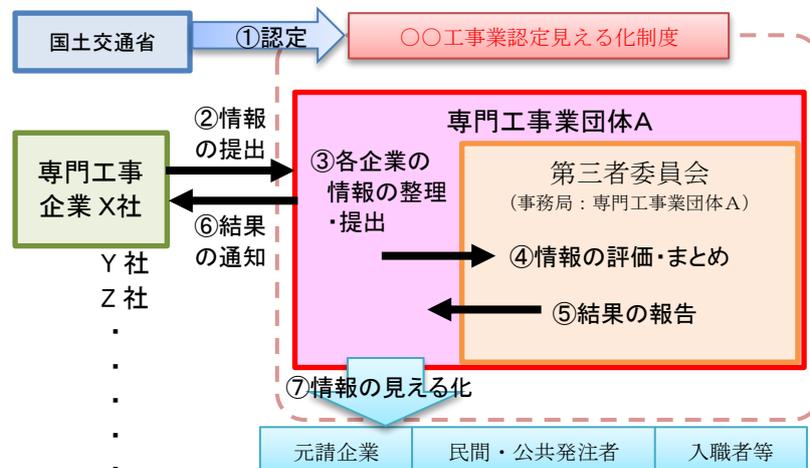
- 「財務状況等」
 - ✓ 検討会においては、自己資本比率、資本金、売上高等の指標の提案を行ったが、どのような指標により評価を行うのか検討する。
- 「建設技能者の人数」、「動員力」
 - ✓ 協力会社の動員力について検討する。
- 「法令遵守」
 - ✓ 公的機関の公表情報に基づき行うか、その範囲について検討する。
- 「建機の保有状況」
 - ✓ 建機については業種ごとに保有状況が異なる状況であり、業種ごとに建機の経過年数、大型、小型の別の評価について検討する。

3. 見える化の運営主体、スキーム

(1) 考え方

- 専門工事業の業種ごと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、実際の企業の情報を整理する。
- 一方で、評価制度の客観性や業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する。
- 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。

(図1；見える化制度スキーム図)



(2) 論点

- 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。
 - (一社) 全国基礎工事業協同組合連合会における「優良・適格制度」、(公社) 日本バス協会における「貸切バス事業者安全性評価認定制度」、(公財) 東京タクシーセンターにおける「法人タクシー事業者の安全・サービス等に関する評価制度」においても、第三者委員会を設置し、評価の公平性を担保していることから、見える化制度においても同様に第三者委員会を設置するのはどうか。また、

行政の関与についても検討する。

- 専門工事業団体では、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。
 - 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から、見える化制度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。
- 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。
 - 施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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。

【ご意見】

- 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。
 - 評価基準の下、公平な評価ができるのではないか。
 - 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ではないか。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疑問。
- 専門工事業団体では、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。
 - 申請・調査票のデータ作成と評価のコストと人件費に関しては、団体が評価対象企業から徴収する。
 - 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、建設技能者・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。
 - 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。
 - 見える化制度にかかる人件費及び運営費相当については、建設キャリアアップシステムの申請手数料のうちから配賦すべきではないか。
 - 第三者委員会を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。
- 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。
 - 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。
 - 団体に加入、非加入で差別化すべきではない。

(3) 論点に対する考え方

- 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。
 - 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。専門工事業団体が策定する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と考えられる。

- ✓ 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。
 - ✓ 第三者委員会には行政も関与すること。
 - ✓ 第三者委員会に外部委員を委嘱できることとする。
 - ✓ 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。
 - ✓ 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。
- なお、第三者委員会を設置するのが困難な専門工事業にあっては、実施方法等については引き続き検討する。
- 専門工事業団体では、体制等が整っていないのではないかと。費用をどうするのか。
- 手数料の徴収により対応する。
 - 評価基準等を策定する専門工事業団体が見える化制度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る。
 - 建設キャリアアップシステムにより可能となる「建設技能者の能力評価」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る。
 - ✓ 将来的には、業界共通の組織による見える化制度の運営のあり方について検討することも課題。
- 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。
- 施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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ことが理想である。
 - 団体に加入、非加入については項目設定、表記を行い、評価については選択にすることも検討する。

(4) 今後の方向性

- 見える化制度の運営においては、大まかには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、④情報の見える化を行う必要があるが、その運営にかかる費用については手数料の徴収が前提となるため、ワーキンググループにおいては、手数料徴収の検証を行うことを検討する。
- 団体の加入、非加入の差別化は、検討会において議論が大きかったところである。見える化制度の普及の観点からは一律な手数料徴収が望ましいと考えられるが、見える化制度の運営については、費用の問題

が大きな比重を占めている点を最大限考慮しなければならない。また、団体の体制面からも、見える化制度の開始当初から、全ての企業を対象として運営を行うことは現実的には困難であることが十分想定されることから、ワーキンググループにおいては、例えば、団体の加入、非加入の別に適用し、段階的に見える化制度の運用を行っていく可能性についても検討する。

4. 見える化の評価イメージ等

(1) 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必要がある。
- 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、優秀な建設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にならないように、項目を必要最小限としつつ、簡便な評価手法とすべきである。

(別表3；評価イメージ (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	〇〇名
団体加入	専門工事業団体に加入	
施工能力 ☆☆☆☆	建設技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 〇名
		キャリアアップカードのレベル4-〇名 レベル3-〇名 レベル2-〇名 レベル1-〇名 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

(2) 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。他の評価制度では、概ね3～4段階の評価となっている。
- 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かどうか。
- 手続きの簡素化について、建設キャリアアップシステムにより可能になる「建設技能者の能力評価」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と。また、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と。

(別表4；評価制度の比較)

	運営主体	評価対象	評価期間	評価のスキーム・評価段階	評価の公表	制度開始
優良・適格業者制度	(一社)全国基礎工業協同組合連合会	会員企業	1年間	分野ごとの評価及び総合評価(High、Middle、Standard、ランク外)を算出し、審査委員会において評価を決定	「優良・適格業者(H、M、S)」を全基連「優良適格事業者検索システム」において公表	平成21年
貸切バス事業者安全性評価認定制度	(公社)日本バス協会	貸切バス事業者(協会会員、非会員を問わない)	原則として2年間	貸切バス事業者安全評価認定委員会において評価を決定(3つ星、2つ星、1つ星、ランク外)	「認定事業者」(1つ星～3つ星)を日本バス協会HP・国土交通省HPIにおいて公表	平成23年
法人タクシー事業者の安全・サービス等に関する評価制度	(公財)東京タクシーセンター	地域内の全法人タクシー事業者	1年間	タクシー評価委員会において評価を決定(優良・B・C)	「優良事業者」及び「2年間以上連続C評価事業者」を東京タクシーセンターHPIにおいて公表	平成13年

【ご意見】

○基本的な考え方

評価にあたっては、施工能力など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ではないか。

○星印による評価

- おおまかな星印の評価でいいのではないか。
- 建設技能者の人数や施工実績がほんの少しの差で星の数が変わってしまうのではないか。

○評価の段階数

- 評価を明確にする観点からは4～5段階が適正ではないか。

○評価の基準(分布)

- 担い手の確保等の努力をしている企業が良い評価を得るようにしないといけないので、明確な差別化が必要ではないか。
- 社会保険への加入や建設キャリアアップシステムなどに積極的に参加している専門工事企業の評価が高くなるようにすべきではないか。

○自由記載

- 評価が難しい項目が自由記載になると思うが、団体においては業種における特性を最も把握していることから、取扱いについては団体の判断に任せてはどうか。

○評価の頻度

- 毎年実施は必須ではないか。
- 必然的に建設キャリアアップシステムによる技能工の評価更新に伴って専門工事会社の評価も連動して自動で変わるべきではないか。

○手続きの簡素化

- 建設キャリアアップシステムと連動し、事務作業の負担軽減を図るべきではないか。
- フォーマットを作成し負担軽減を図る必要があるのではないか。

(3) 論点に対する考え方

- 見える化制度の活用という観点から大事なことは、新たな取引先の開拓や施主やエンドユーザーへのアピールを行うことである。
- その場合、誰にでも分かりやすい形であることが求められていることから、大まかな星印による評価というものが多数のご意見であり、他の事例においても同様に、大まかな星印による評価となっている。
- そのような観点からは、見える化制度においても大まかな評価を行うことが共通理解となる。

(4) 今後の方向性

- 見える化制度の評価イメージについては、4～5の大まかな星印による評価とすることを基本とする。
- ワーキンググループにおいては以下について議論を行う予定。
 - 共通項目における評価の段階ごとの点数の範囲
 - 選択項目、自由記載の項目についての評価の取扱い
 - 評価の更新頻度

5. 見える化制度の今後の課題

(1) ご意見

- 手数料
 - 見える化制度の運営においては、手数料の徴収が前提となるが、団体加入と団体非加入において、差別化するべきではないか。
 - 評価の主体は団体が行うこととなり手数料を徴収するとしても、立上げに初動資金がかかるため助成金等の支援が必要ではないか。
- 評価基準
 - 評価を3～4段階に分けることには賛成だが、評価の段階ごとの点数の範囲を明確にする必要があるのではないか。
 - 評価分布について、優良な企業の評価が相対的に高くなるような差別化が必要ではないか。
- 見える化の項目（選択項目）
 - 建設機械の評価について検討できないか。
 - 1次下請企業に直用が少なく、2次下請企業において建設技能者を抱えているケースが多いため、専属的に施工を行う2次下請企業の建設技能者の人数を1次下請企業の評価としてもらえないか。
- 申請手続きの簡素化
 - 建設キャリアアップシステムと連動したデータを用いて、簡素化を図るべきではないか。
- 評価の更新頻度
 - 毎年実施は必須ではないか。
 - 必然的に建設キャリアアップシステムによる技能工の評価更新に伴って専門工事会社の評価も連動して変わるべきだと思う。

(2) 考え方

- 検討会においては、平成30年4月に第1回検討会を開催し、今年9月まで5回行ったものとなっているが、それぞれの以下のテーマを事務

局において提案し、議論を行った。

- 第1回検討会；見える化制度の項目・内容について
- 第2回検討会；見える化制度のスキームについて
- 第3回検討会；見える化制度の評価イメージについて
- 第4回検討会；見える化制度の大まかな枠組みについて
- 第5回検討会；見える化制度の中間とりまとめ案について

○各テーマについての考え方、論点、委員からのご意見、方向性については前述しているが、見える化制度の設計においては、頂いたご意見、これまで議論頂いた内容を含めて、業種による特性を考慮して検討する必要がある。更なる議論を要するため、拙速に結論を出さずに制度設計及び制度の導入に積極的に関心のある団体を中心にワーキンググループを開催し、引き続き議論をしていく。

(3) 中長期的な課題

○頂いた意見

- 見える化制度で評価された専門工事企業が受注できる仕組みづくりが大切ではないか。
- 見える化の運営にかかるスキームについて、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。

○方向性

- 見える化制度を運用していくにあたっては、受注できる仕組みづくり、スキームは非常に大きな課題である。
- 見える化制度の項目における意見と同様に、最初から完全な制度設計を目指すのではなく、まずは実現可能な範囲で見える化制度を構築することが重要である。
- その上で、中長期的な課題として、更なる国等の関与のあり方について、引き続き検討する。

おわりに

見える化制度については、専門工事企業の評価制度の創設を求める声が業界全体からある中で、本検討会で制度の枠組みを検討してきた。

人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進される仕組みとして、見える化制度の構築を目指していく。これにより、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）も熟成されることが期待できる。

このたび、業界全体として共通の内容で見える化制度を行うべきではないかという観点から検討を重ね、中間取りまとめに至ったものとなっているが、現状においては、ようやくスタートラインに立ったにすぎず、具体的な制度設計を行うにあたっては、引き続き検討を要する項目が多くあることから、今後の更なる議論を促していく必要がある。

今後、この中間とりまとめを踏まえ、見える化制度が業界全体として専門工事企業の施工能力等を国民にアピールする制度として確立されることを強く期待する。

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
中屋敷 剛	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事
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
中村 貴志	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副長 兼 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
福井 令以	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
小笠原 憲一	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