

第6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31年3月6日(水) 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) 建設技能者の能力評価制度

- ①建設技能者の能力評価制度に関する告示(案)について
- ②建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン(案)について
- ③レベル判定システムの開発等について

(2) 専門工事企業の施工能力等の見える化制度

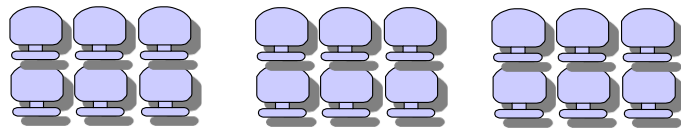
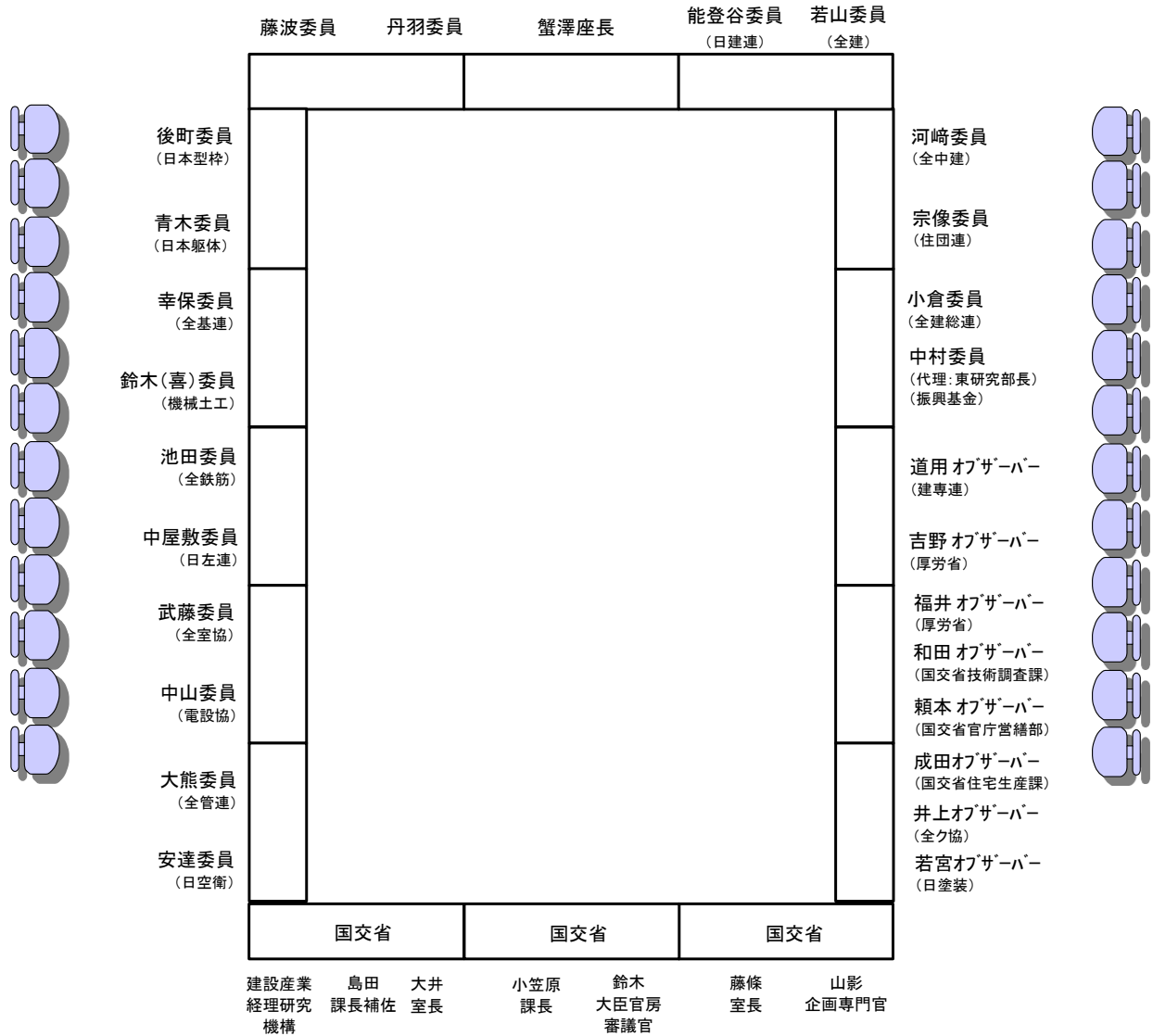
- ①共通項目における評価基準案について
- ②今後の進め方について
- ③アンケート調査について

(3) その他

4 閉会

# 第6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31年3月6日(水)  
 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 建設技能者の能力評価制度に関する告示（案）
- 資料 3 建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（案）
- 資料 4 告示（案）及びガイドライン（案）に対するご意見
- 資料 5 レベル判定システム（仮称）の開発等について
- 資料 6 共通項目における評価基準案について
- 資料 7 今後の進め方について
- 資料 8 専門工事企業の施工能力等の見える化制度に係わるアンケート結果
  
- 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 5 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 建設技能者の能力評価制度（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
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
井上 信吾	一般社団法人全国クレーン建設業協会 専務理事
若宮 昇平	一般社団法人日本塗装工業会 副会長

【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

○国土交通省告示第 号

建設技能者の能力評価制度に関する告示を次のように定める。

平成三十一年 月 日

国土交通大臣 石井 啓一

建設技能者の能力評価制度に関する告示

(目的)

第一条 この告示は、建設キャリアアップシステムに登録され、又は蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価の実施に関し必要な事項を定めることにより、能力評価の適正な実施を確保し、建設技能者が技能や経験に応じた評価や処遇を受けることのできる環境の整備を図るとともに、建設技能者のキャリアパスの明確化を図ることで、建設業の担い手を確保することを目的とする。

(定義)

第二条 この告示において「建設キャリアアップシステム」とは、一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであつて、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。

2 この告示において「建設技能者」とは、工事現場における建設工事の施工に従事する者のうち当該建設工事を適正に実施するために必要な技能を有する者であつて、建設キャリアアップシステムに登録された者をいう。

3 この告示において「能力評価」とは、建設キャリアアップシステムに登録され、又は蓄積される情報を用いて、次条の規定により国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準に基づき建設技能者の技能や経験を評価することをいう。

（能力評価基準の認定）

第三条 能力評価を実施しようとする者は、次の各号に掲げる事項を定めた能力評価に関する基準（以下「能力評価基準」という。）を策定し、国土交通大臣の認定を受けることができる。

- 一 能力評価基準を策定する目的
  - 二 能力評価の対象とする職種
  - 三 能力評価の段階
  - 四 前号の段階に達しているかどうかを判断するための基準
  - 五 その他建設技能者の技能や経験を評価するために必要な事項
- 2 国土交通大臣は、前項の認定の申請があつた場合において、当該申請に係る能力評価基準が次の各号に掲げる基準に適合すると認めるときは、その認定をすることができる。

- 一 建設技能者の技能や経験を適切に評価することにより建設技能者の処遇の改善を目指すものであること。
  - 二 能力評価の対象とする職種が特定されていること。
  - 三 四段階の能力評価を実施するものであること。
  - 四 前項第四号の基準について建設キャリアアップシステムに[登録され](#)、又は蓄積される情報を用いて適切に設定されていること。
  - 五 その他建設技能者の技能や経験を評価するために必要な事項が定められていること。
- 3 国土交通大臣は、前項の認定をしたときは、遅滞なく、当該認定に係る能力評価基準を公表するものとする。
  - 4 第二項の認定を受けた者は、当該認定に係る能力評価基準を変更しようとするときは、国土交通大臣の認定を受けなければならない。
  - 5 第二項及び第三項の規定は、前項の認定について準用する。  
(能力評価実施規程の届出)
- 第四条 前条の認定を受けて能力評価を実施しようとする者(以下「能力評価実施機関」という。)は、次に掲げる事項を定めた能力評価の実施方法等に関する規程(以下「能力評価実施規程」という。)を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更

しようとするときも、同様とする。

- 一 能力評価の申請に関する事項
- 二 能力評価の実施に関する事項
- 三 能力評価の結果の通知に関する事項
- 四 その他能力評価を実施するために必要な事項

（能力評価の実施）

第五条 能力評価実施機関は、能力評価基準及び能力評価実施規程に基づき、能力評価を実施するものとする。

（報告の徴収）

第六条 国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、能力評価実施機関に対し、必要な報告を求めることができる。

（認定の取消し等）

第七条 国土交通大臣は、能力評価実施機関がこの告示の規定に違反して能力評価を実施しているとき認めるときは、当該能力評価実施機関に対し、必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 国土交通大臣は、能力評価実施機関が次の各号のいずれかに該当するときは、第三条の認定を取り消すことができる。



- 一 前項の規定による命令に違反したとき。
- 二 前条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 三 不正の手段により第三条の認定を受けたとき。

#### 附 則

この告示は、平成三十一年四月一日から施行する。

建設技能者の能力評価制度に関する  
ガイドライン（案）

平成 年 月 日

国土交通省 土地・建設産業局

赤字箇所：ご意見を踏まえ修正した箇所

青字箇所：事務局にて修正した箇所

## 目 次

はじめに	1
1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的	2
2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み	2
(1) 能力評価基準に基づく評価の実施	
(2) 能力評価の対象とする要素	
(3) 能力評価制度による評価結果	
3. 能力評価基準	3
(1) 国土交通大臣による能力評価基準の認定	
(2) 能力評価基準の要件	
①目的	
②レベルの段階と目安	
③評価基準の設定	
④各レベルの基準	
⑤建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価	
4. 能力評価実施規程	7
(1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出	
(2) 能力評価実施規程の要件	
①評価の申請	
②評価の実施	
③評価の結果の通知等	
④その他	
(3) 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価方法	
5. 適正な能力評価実施のための措置	9
(1) 報告の徴収	
(2) 認定の取消し等	
6. その他	9

## 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**全ての**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、平成31年度から、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運用が開始される。このシステムによって、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。このシステムを活用して、建設業全体として建設技能者一人ひとりを客観的に評価する仕組みを構築し、技能や経験に応じた処遇を実現するための環境整備が強く期待されている。

こうした状況を踏まえ、建設キャリアアップシステムの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報を活用した技能者の能力評価のあり方について検討を行うため、平成29年11月に、学識経験者や建設業関係団体から構成される「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を設置し、5回にわたり検討を行い、平成30年3月に中間とりまとめが行われた。その後、平成30年4月に、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、継続的な検討を行うとともに、当該検討会の下に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」において能力評価基準（案）などに関する具体的な検討を行ってきたところである。

こうした検討結果を踏まえ、建設技能者の能力評価制度を構築するため、今般、建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成 年国土交通省告示第 号）（以下「告示」という。）を公示したところであるが、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示すことで、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を定めることとする。

告示及び本ガイドラインに沿って、職種毎の能力評価基準が策定され、当該基準に基づき全ての建設技能者に対して4段階の客観的な技能レベルが付与されることにより、建設技能者の技能や経験に応じた処遇の実現が図られることを強く期待する。

## 1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的

建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を利用して、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現
- ・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を拡大し、定着を促進
- ・建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成
- ・技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図る

ことを目的とする。

また、国土交通省においては、

- ・建設技能者の能力評価制度と連動した「専門工事企業の施工能力の見える化」を図る仕組みの早期の構築
- ・公共事業労務費調査における技能レベルに応じた賃金水準の調査とその結果の活用
- ・建設技能者の能力評価制度により高い技能・経験を有するとされた建設技能者に対する公共工事での評価についての検討

といった措置を講じることにより、技能者の処遇改善を図る取組を推進する。

## 2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

### (1) 能力評価基準に基づく評価の実施

建設技能者の能力評価制度は、告示及び本ガイドラインに基づき、以下のとおり実施する。

- ・能力評価を実施しようとする専門工事業団体等が、職種毎に能力評価基準を策定する。
- ・国土交通大臣は、専門工事業団体等が策定した能力評価基準を認定する。
- ・能力評価基準を策定した専門工事業団体等が、認定された能力評価基準に基づき、能力評価を実施する。

### (2) 能力評価の対象とする要素

建設技能者の能力評価制度においては、建設キャリアアップシステムにより客観的に把握できる経験、知識・技能、マネジメント能力を評価することを基本とする。

具体的には、経験については建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数、知識・技能については建設キャリアアップシステムに登録された保有資格（講習、研修、表彰を含む。以下同じ。）、マネジメント能力については建設キャリアアップシステムに蓄積された職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などマネジメント能力を測る保有資格を評価する。

### （3）能力評価制度による評価結果

能力評価は、レベル1からレベル4までの4段階で行う。

4段階の目安としては、レベル1を初級技能者（見習いの技能者）、レベル2を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル3を職長として現場に従事できる技能者、レベル4を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。

2.（2）のとおり、客観的に把握できる要素を評価することで、4段階の客観的なレベル分けを実施する。

## 3. 能力評価基準

### （1）国土交通大臣による能力評価基準の認定

能力評価を実施しようとする専門工事業団体等は、告示第3条第1項及び3.（2）に基づき、能力評価基準を策定し、国土交通大臣に対して認定を申請する。

**認定の申請は、登録基幹技能者講習実施機関でなければ行うことができない。**

国土交通大臣は、申請された能力評価基準が、告示第3条第2項及び3.（2）の定めに適合していると認めるときは、認定をする。

認定された能力評価基準については、国土交通省において公表する。

認定を受けた能力評価基準を変更する場合には、当該基準を策定した専門工事業団体等は、告示第3条第4項に基づき、国土交通大臣の認定を受けなければならない。

国土交通大臣は、変更された能力評価基準が、告示第3条第2項及び3.（2）に適合していると認めるときは、認定をするとともに、認定された能力評価基準を公表する。

### （2）能力評価基準の要件

能力評価基準は、告示第3条第1項及び第2項に定めるほか、以下の定めによるものとする。

#### ①目的

能力評価基準には、1. に記載の趣旨・目的を踏まえ、能力評価基準を策定する目的を記載する。

## ②能力評価の対象とする職種

能力評価基準には、当該基準による評価の対象とする職種を定める。

また、当該職種に対応する建設キャリアアップシステムにおける技能職種を記載する。具体的には、建設キャリアアップシステム登録申請書コード表の表5に掲げられた技能職種から該当するものを選択して記載する。当該技能職種については、評価の対象とする職種の能力評価を適正に実施する上で合理的な範囲内で設定する。

能力評価を受けた技能者の呼称（例：〇〇技能者、〇〇工）を定める。

なお、評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること。

## ③能力評価の段階

能力評価は、レベル1からレベル4までの4段階で行う。

4段階の目安としては、レベル1を初級技能者（見習いの技能者）、レベル2を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル3を職長として現場に従事できる技能者、レベル4を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。

能力評価基準には、各段階に相当する具体的な技能者像を記載する。

## ④能力評価基準

### (a)基準設定の考え方

各レベルの基準設定に用いる項目は、建設キャリアアップシステムに蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数とする。

優秀な技能者の早期のレベルアップを促す観点から、各レベルにおいて最低限必要となる就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を定める。

能力評価基準には、各レベルにおける基準設定の考え方を記載する。

### (b)就業日数

建設キャリアアップシステムには、就業日数が蓄積されるため、就業日数に対して評価を行うことになるが、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な就業年数も設定する。

また、「週休2日の推進に向けた適切な工期設定の運用について」（国技建管第19号平成29年3月28日）における雨休率を参考として、就業日数215日を1年として換算することとする。

### (c)保有資格

資格の他、講習、研修、表彰など、建設技能者が技能や知識を有していることを確認できる制度を活用する。

例えば、建設業法（昭和24年法律第100号）に基づく登録基幹技能者講習制度、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく技能検定制度、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく技能講習制度など、国の資格制度を活用する。国の行う表彰制度を活用することも可能とする。

民間の資格制度を活用することも可能とする。ただし、資格要件や考査等によ

り一定の客観性が確保されているものに限る。

活用する保有資格については、これらを保有していることや受講したこと等について、建設キャリアアップシステムに登録し、確認できるものに限る。

特定の所属の者しか受験等ができない資格を基準として設定してはならない。  
ただし、複数の保有資格のうちいずれかを保有していることをレベル2又はレベル3の基準として設定する場合に、これらの保有資格の一つとして当該資格を設定することは差し支えない。この場合、基準として設定する他の保有資格との間で著しく均衡を失うことがないように留意すること。

#### (d)職長・班長としての就業日数

職長・班長としての就業日数とは、建設キャリアアップシステムの施工体制への技能者の登録（作業員名簿の登録）の際に、職長又は班長という「立場」の項目を登録された技能者が蓄積した就業日数を指す。

職長とは、職長又は職長の直近下位に配置され、複数の班を束ねる者をいう。班長とは、職長以外の者であって、複数の班や技能者を束ねる者をいう。該当する技能者のイメージは、別添1を参考とする。

なお、職長や班長という名称は、建設キャリアアップシステムに登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。

また、(b)就業日数と同様に、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な職長・班長としての就業年数も設定することとし、就業日数215日を1年として換算することとする。

### ⑤各レベルの基準

#### (a)レベル4の基準

##### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、建設技能者の能力評価制度における最上位のレベルであることを踏まえて設定する。

##### 【保有資格】

登録基幹技能者を必ず設定する。また、登録基幹技能者講習実施機関のみが、レベル4の基準として、登録基幹技能者を設定することができる。

登録基幹技能者に加え、高度なマネジメント能力を測ることのできる資格や表彰制度を設定することも可能とする。

レベル3及びレベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定することを基本とする。

##### 【職長・班長としての就業日数】

3年以上の職長としての就業日数を必ず設定する。

#### (b)レベル3の基準



#### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであること、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることを踏まえて設定する。

#### 【保有資格】

技能検定がある職種においては、1級技能士又は単一等級の技能士の資格を活用することを基本とする。

技能検定がない職種においては、その他の国家資格や民間資格を活用する。この場合、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであることを踏まえて設定する。

レベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定する。

#### 【職長・班長としての就業日数】

レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることから、一定のマネジメント能力を有していることを確認する必要がある。職長や班長として従事した一定の経験を有していることは、所属事業者や元請事業者が現場で発揮されている当該技能者のマネジメント能力を評価していることの現れであり、かつ、建設キャリアアップシステムにおいて客観的に確認が可能である。したがって、一定の職長又は班長としての就業日数を必ず設定する。

#### (c) レベル2の基準

##### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、レベル3の基準として設定した就業日数を踏まえて設定する。

##### 【保有資格】

中堅技能者（一人前の技能者）として従事するにあたり必要となる資格を考慮して設定する。

#### (d) レベル1の基準

建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの評価を受けていない技能者をレベル1の技能者とみなす。

### ⑥ 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価

建設キャリアアップシステムは、平成31年度から本格的な運用を開始する新たな仕組みであるが、既に建設業に入職し、豊富な技能や経験を積み重ねている建設技能者に対しても、能力評価制度に基づき適切に評価を実施し、技能レベルを付与していくことが、建設キャリアアップシステムの広い普及と建設技能者の処遇改善にとって不可欠である、

したがって、経過的な措置として、能力評価の対象とする就業日数や職長・班長としての就業日数については、当面の間、④の規定にかかわらず、システムに蓄積

された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により確認された情報を活用することも可能とする。

具体的な活用方法については、4.(3)に定めるところによる。

#### 4. 能力評価実施規程

##### (1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出

認定された基準に基づき能力評価を実施する専門工事業団体等（以下「能力評価実施機関」という。）は、**告示第4条前段**及び4.(2)及び(3)に基づき、能力評価の実施方法等に関する規程（以下「能力評価実施規程」という。）を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

能力評価実施機関は、能力評価実施規程を変更しようとするときは、**告示第4条後段**に基づき、変更した能力評価実施規程に基づき能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

##### (2) 能力評価実施規程の要件

能力評価実施規程の内容は、**告示第4条**に定めるほか、以下に定めるところによる。

###### ①評価の申請

能力評価を受けようとする建設技能者は、能力評価実施機関に対して、評価の申請を行う。

評価の申請は、所属事業者等が代行して申請することも可能とする。

評価の申請は、建設キャリアアップシステムの運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付（再交付）の申請とあわせて行う。

申請者の所属する事業者が能力評価実施機関に加入していることを申請の要件としてはならない。

事務効率化や評価申請促進の観点から、能力評価申請書、カード交付申請書、経歴証明書（(3)参照）、評価結果通知書（案）を兼ねた能力評価申請書を作成する。能力評価申請書の様式は別添2を参考とする。**申請者は、これに必要事項を入力した上で、能力評価実施機関に提出する。**

能力評価実施規程には、申請の受付開始年月日を記載する。

###### ②評価の実施

能力評価実施機関は、認定された能力評価基準に基づき、評価を実施する。

能力評価実施機関は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された申請者の情報が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。

能力評価実施規程には、評価実施の開始年月日を記載する。

### ③評価の結果の通知等

能力評価実施機関は、評価結果を申請者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。通知の様式は別添3を参考とする。

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の認定を行った場合は、登録基幹技能者講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。

レベルに応じたキャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。

### ④その他

評価事務を他の者に委託することは差し支えない。ただし、委託にあたっては、委託する事務の内容や範囲を明らかにして行うものとする。

能力評価実施機関が、申請者から評価手数料を徴収することも可能とする。手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施機関への加入の有無にかかわらず、同一の料金とする。

評価事務については、今後国土交通省において開発を進める「技能レベル判定システム（仮称）」を使用して行うことができる。当該システムの使用条件や使用料については、別途定める。

## (3) 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価方法

建設キャリアアップシステムの広い普及と建設技能者の処遇改善を図る観点から、経過的な措置として、就業日数と職長・班長としての就業日数について、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明で確認された情報も活用して能力評価を実施することが可能である。

具体的な経歴証明の方法等については、能力評価実施機関が、以下の定めに基づき、能力評価実施規程に定める。

### 【経歴証明の方法】

建設キャリアアップシステムに事業者登録されている所属事業者等（元請事業者や上位下請事業者を含む。）は、能力評価申請書の経歴証明書の欄に入力・証明を行うことで、申請者のシステム利用前の就業日数と職長・班長としての就業日数を証明する。

所属事業者等による経歴証明を受けることが困難な者については、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施機関に対して経歴証明の申請を行い、能力評価実施機関が経歴証明を行うこととする。

経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。

経歴証明による就業日数の起算点は、建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用して、当該取得年月日等の属する月とすることを基本とする。保有資格の取得年月日等は、建設キャリアアップシステムに登録されていることから、簡易な確認

が可能である。

これによらない方法をとる場合は、能力評価実施機関において起算点の確認を行うこととし、その具体的な方法（例：技能者の社会保険等の加入履歴を証明する書類等を能力評価実施機関が確認し、経歴証明を行う）については、別途、国土交通省に協議の上、能力評価実施規程に定めることとする。

経歴証明を活用する場合は、経歴証明を行う者が代行して評価の申請を行うこととし、経歴証明がなされた能力評価申請書を、能力評価実施機関に提出する。

#### 【経歴証明を活用した評価の実施】

能力評価実施機関は、能力評価申請書に記載された就業日数、職長・班長としての就業日数と、システムに蓄積されている就業日数、職長・班長としての就業日数を足し合わせた日数を、能力評価基準に基づき、評価する。

#### 【活用期間】

経歴証明がなされた能力評価申請書は、平成36年3月31日までの間、能力評価実施機関に提出することができる。

経歴証明において証明可能な期間の範囲は、技能者が建設業に就業開始した時点から、平成36年3月31日までの間で国土交通省が定める日までとする。当該日後の経験は、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報を評価する。

経歴証明の活用のイメージについては、別添4のとおり。

## 5. 適正な能力評価実施のための措置

### (1) 報告の徴収

国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、告示第6条の規定に基づき、能力評価実施機関に対し、必要な報告を求めることができる。

### (2) 認定の取消し等

国土交通大臣は、能力評価の実施が、告示又は本ガイドラインの規定に違反して行われていると認めるときは、告示第7条第1項に基づき、能力評価実施機関に対し、必要な指示を命ずることができる。

国土交通大臣は、能力評価実施機関が、告示第7条第1項の規定による命令に違反したとき、告示第6条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき、不正の手段により告示第3条の認定を受けたときは、告示第7条第2項に基づき、認定を取り消すことができる。

## 6. その他

### 【能力評価を受けた技能者の呼称】

能力評価実施機関は、3.(2)②により能力評価基準に定めた技能者の呼称について、建設技能者の処遇改善や建設業の魅力を高めるためのPR等に活用するものとする。

**【就業日数の換算等について】**

3.(2)④(b)及び(d)に記載のとおり、就業日数215日を1年として換算することとするが、1年のうち215日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。

また、4.(3)による経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。能力評価にあたっては、これを年数に換算するとともに、建設キャリアアップシステムに蓄積された就労日数も年数に換算して、これらを足し合わせて評価する。年数への換算にあたっては、小数点第3位以下を切り捨てることとする。(別添5参照)

**【能力評価制度によらずにゴールドのキャリアアップカードを交付された技能者の取り扱い】**

能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。

具体的な取り扱いについては、能力評価基準及び能力評価実施規程に定めるものとする。

**【レベル4の有効期限】**

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の評価を受けた者に対しては、関係機関・関係団体において、講習修了証の更新等を促すこととする。

**【職長・班長としての立場】**

施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、元請事業者や上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する。(別添6参照)

**【能力評価基準と能力評価実施規程の様式】**

能力評価基準と能力評価実施規程の様式については、別添7及び別添8を参考とする。

**【ポイント制度の検討】**

4段階のレベル分けを補完するものとして、就業日数や保有資格に応じて技能水準をポイント化する仕組みについても、引き続き検討を行うこととする。

**【マネジメントを担う立場で従事しない職種の取り扱い】**

クレーンオペレーターのようにマネジメントを担う立場で従事することのない職種の能力評価についても、引き続き検討を行うこととする。

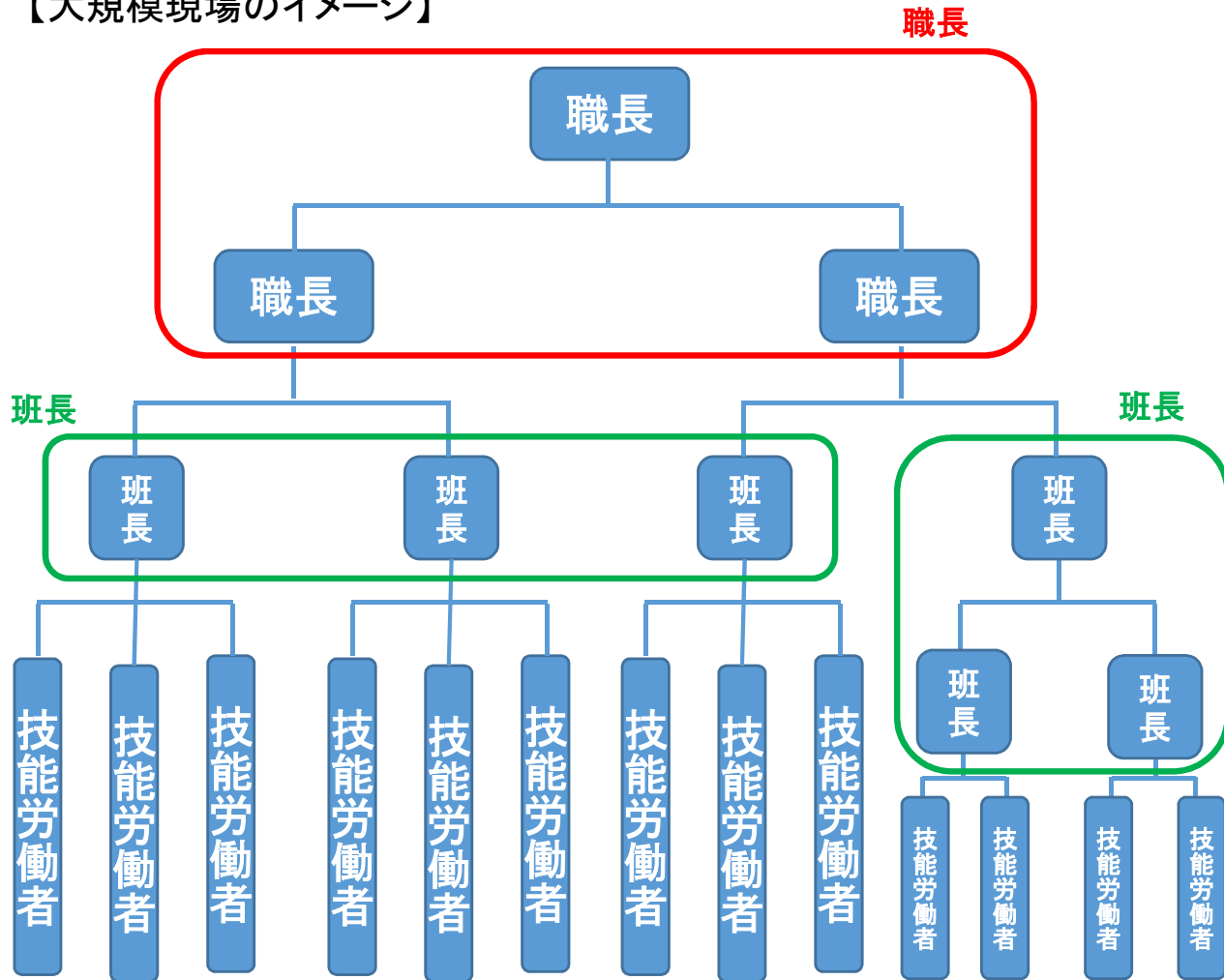
**【その他】**

告示及び本ガイドラインに定めのない事項については、国土交通省に協議するものとする。

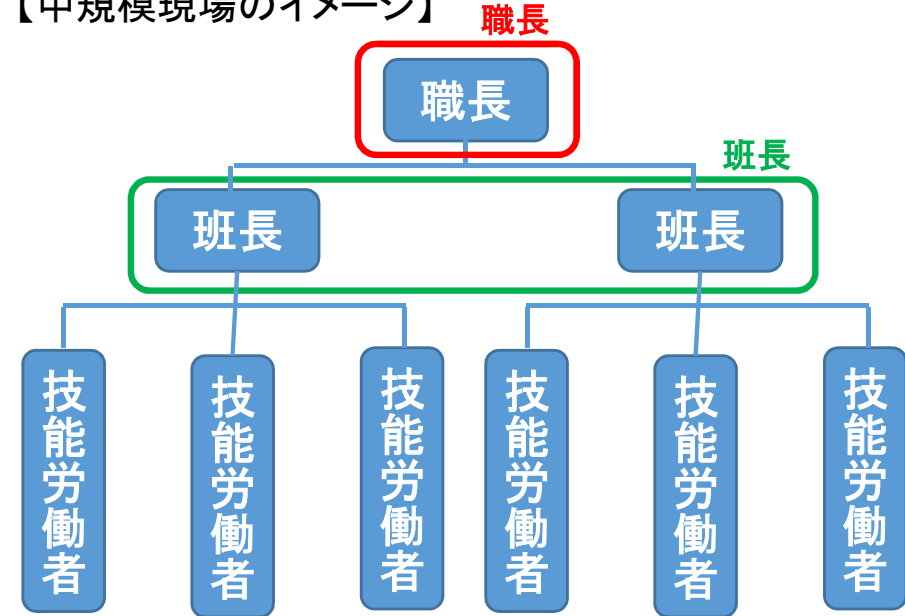
＜システムに登録する技能者の立場＞

**職長**：職長又は職長の直近下位に配置され複数の班を束ねる者  
**班長**：**職長**以外の者であって、複数の班や技能労働者を束ねる者

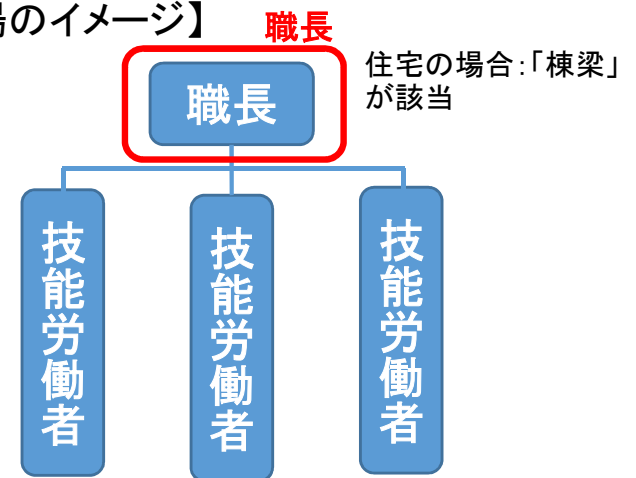
【大規模現場のイメージ】



【中規模現場のイメージ】



【小規模現場のイメージ】



住宅の場合：「棟梁」が該当

※いずれも一事業者の施工体制

※職長や班長という名称は、システムに登録できる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特성에応じた柔軟な運用が想定される。

〇〇年〇月〇日

## 能力評価申請書 兼 キャリアアップカード交付申請書

下記のとおり、評価実施とキャリアアップカード交付を申請します。

申請者			
フリガナ	ケンセツ タロウ		
氏名	建設 太郎		
技能者ID	1234	-	5678 - 1234
職種 (技能者の呼称)			〇〇 技能者

申請をするレベル			
<input type="radio"/> レベル2 <input checked="" type="radio"/> レベル3 <input type="radio"/> レベル4			
保有資格			
レベル2	<input type="radio"/> ▼	〇〇技能講習	(コード番号: 400XX)
レベル3	<input type="radio"/> ▼	1級〇〇技能士	(コード番号: 1XXXX)
レベル4	- ▼	登録〇〇基幹技能者	(コード番号: 000XX)

就業年数					
就業期間	システム	600	日	2.79	年
	経歴証明書			14.75	年
	合計				17.54
職長としての就業期間	システム	180	日	0.83	年
	経歴証明書			2.49	年
	合計				3.32
班長としての就業期間	システム	100	日	0.46	年
	経歴証明書			0.00	年
	合計				0.46

※代行申請を行う場合は下記にご記入ください。

代行申請者			
フリガナ			申請者との関係
代行者名			事業者ID

上記のとおり、代行申請に同意します。

申請者(技能者本人) 建設 太郎 印



# 経歴証明書

〇〇工事に係る申請者の実務経験の内容は、下記のとおりであることを証明します。

〇〇年〇月〇日

証明者： 事業者名  
所在地

会社印

役職名  
氏名  
事業者ID：〇〇〇〇〇〇〇〇

役職印・代表印

申請者			
フリガナ	ケンセツ タロウ	職種 (技能者の呼称)	〇〇
氏名	建設 太郎		
技能者ID	1234 : - : 5678 : - : 1234		技能者

経験年数			
就業期間	2000年4月～2005年3月	就業年数	5.00年
就業期間	2008年4月～2017年12月	就業年数	9.75年
		合計	14.75年

経験年数 (職長)			
就業期間	2015年12月～2016年10月	就業年数	0.91年
就業期間	2017年4月～2018年10月	就業年数	1.58年
		合計	2.49年

経験年数 (班長)			
就労期間	年 月 ～ 年 月	就業年数	0.00年
就労期間	年 月 ～ 年 月	就業年数	0.00年
		合計	0.00年

※転職や離職などによって建設業で就労していない期間がある場合は、就労していた期間ごとに、古い順に入力すること。  
なお、最も古い就労期間の起算点は、建設業に関する資格、研修、表彰等を初めて取得した時期を入力すること。

誓約欄

この証明事項に事実と相違がある場合には、レベル判定を取り消されても異存のないことを誓約いたします。

氏名

印

## 評価結果通知書（案）

申請者				
フリガナ	ケンセツ タロウ		職種 (技能者の呼称)	〇〇 技能者
氏名	建設 太郎			
技能者ID	1234	:-: 5678	:-: 1234	

### レベル判定の結果

	保有資格	経験年数	立場
レベル2	○	○	
レベル3	○	○	○
レベル4	—	○	○

評価の結果、上記の者を 〇〇 技能者 レベル **3** として認定します。

年 月 日

一般社団法人〇〇工事業協会

〇〇〇〇

印

申請者			
フリガナ	ケンセツ タロウ		
氏名	建設 太郎		職種 (技能者の呼称) ○○ 技能者
技能者ID	1234	:-: 5678	:-: 1234

## レベル判定の結果

	保有資格	経験年数	立場
レベル2	○	○	
レベル3	○	○	○
レベル4	—	○	○

評価の結果、上記の者を ○○ 技能者 レベル **3** として認定します。

年 月 日

一般社団法人○○工事業協会

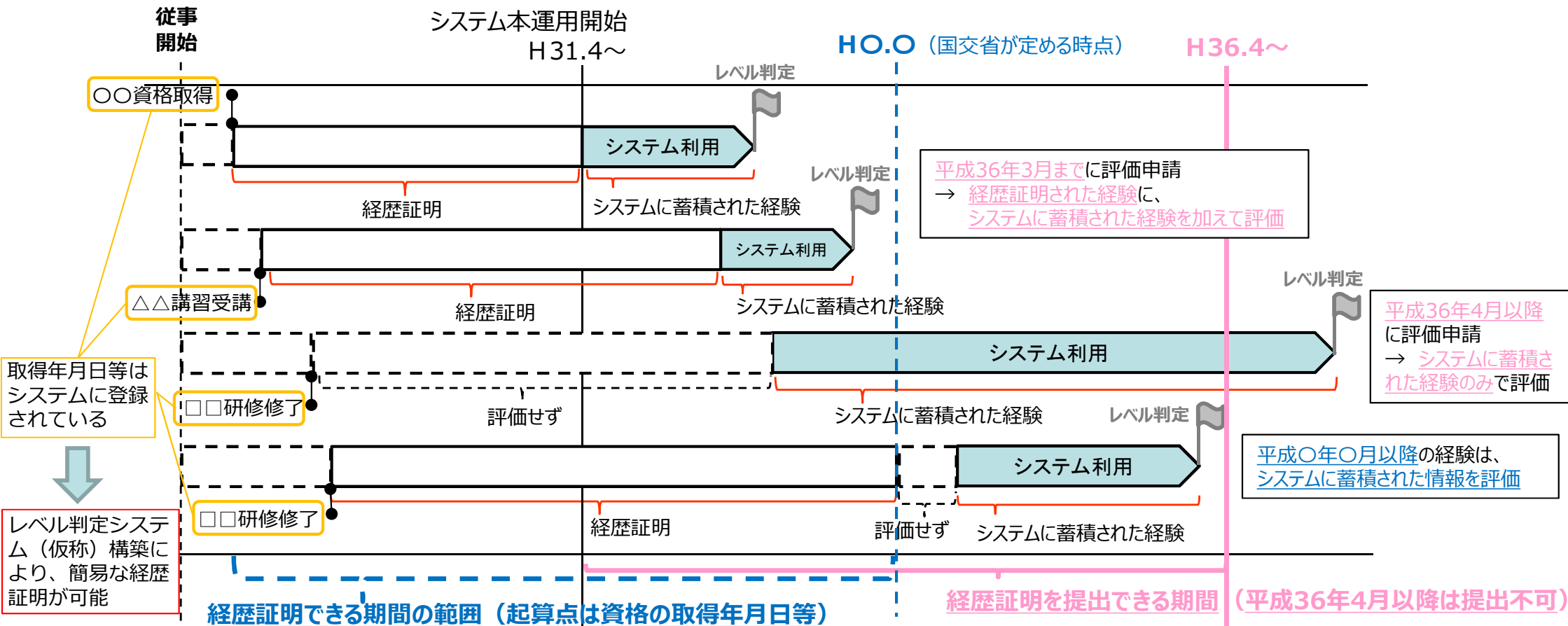
○ ○ ○ ○

印

- 建設キャリアアップシステムを広く普及させていくためには、既に建設業に従事している技能者の経験についても評価を行い、技能レベルを付与していくことが重要。一方、こうした技能者が積み重ねてきたこれまでの経験年数や職長・班長経験は、システムに蓄積されていない。

## 【対応策】

- システム利用開始前の経験は、**所属事業者等による経歴証明により証明された経験を評価**。
  - システム利用開始以後も、**証明された経験に、システムに蓄積された経験を加えて評価**。
  - 運用開始後5年で全ての技能者の登録を目標としていることから、**経歴証明の提出は、平成36年3月までとする**。
  - 一定の客観性の確保の観点から、**経歴証明の起算点**は、原則として、**建設業に関する資格の取得年月日等**(システムに登録された情報)とする。
  - また、システム普及の観点から、**経歴証明の終点**は、平成36年3月31日までの間で別途**国土交通省において定める**(これ以降の経験は、システムに蓄積された情報を評価)。
- ※職長・班長としての経験については、起算点の確認は要さない(所属事業者等の経歴証明のみ)。



経歴証明の起算点	証明者	代行申請者	(参考) レベル判定システム(仮称)へのログイン対象者
キャリアアップシステムに登録されている建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用【原則】	①所属事業者	所属事業者	所属事業者
	②上位下請事業者	上位下請事業者	上位下請事業者
	③元請事業者	元請事業者	元請事業者
	④能力評価実施機関 (①～③による経歴証明を受けることが困難な場合)	能力評価実施機関	能力評価実施機関
上記によらない場合	能力評価実施機関	能力評価実施機関	能力評価実施機関

※所属事業者、上位下請事業者、元請事業者については、キャリアアップシステムに事業者登録している者に限る。

※能力評価実施機関は、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施機関を指す。

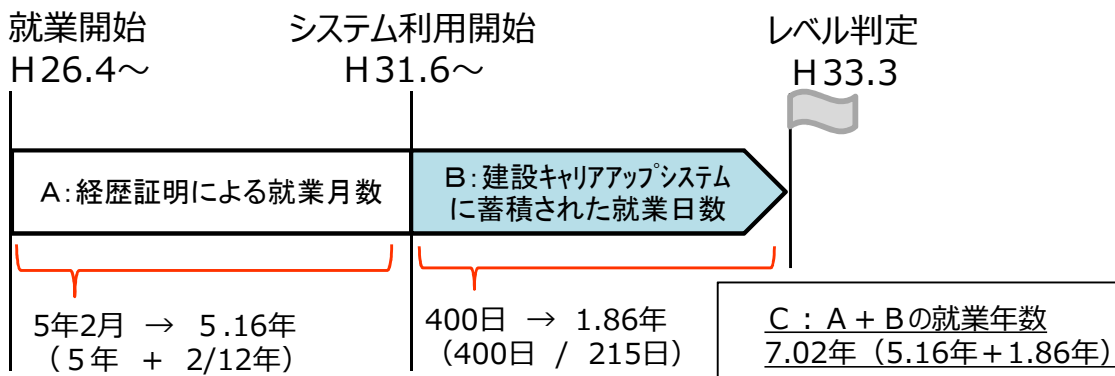
## 就業日数の換算等について

能力評価の対象とする就業日数については、下表の考え方にに基づき計算を行うものとする。

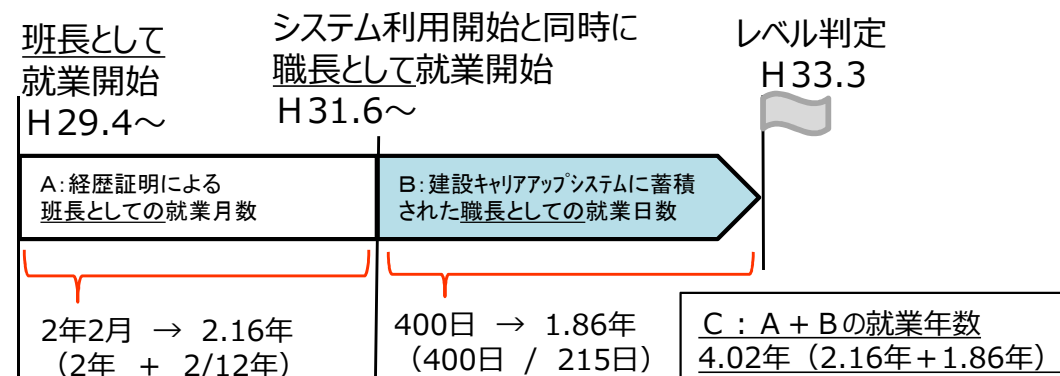
	能力評価を受けようとする建設技能者の就業期間	就業期間の計算方法等
A	建設キャリアアップシステムの利用開始前の就業期間 (経過措置)	①所属事業者等の経歴証明による就業期間を用いる。 ②①の就業期間は、建設技能者として就業開始した日の属する月から離職した日の属する月までの月数による。 ③建設業を離職していた期間は、②の就業期間に含めない。 ④①から③を用いて計算した就業月数を、就業年数に換算する場合は、12月をもって1年とみなす。 <計算例> 就業期間:平成26年4月1日～平成31年5月25日 → 平成26年4月～平成31年5月 → 5年2月 → 5年 + 2/12年 → 5.1666…年 → 5.16年(少数点第3位以下を切り捨て)
B	建設キャリアアップシステム利用開始以後の就業期間	①建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数を用いる。 ②①の就業日数を、就業年数に換算する場合は、215日をもって1年とみなす。 <計算例> 平成31年6月～平成33年3月の期間において建設キャリアアップシステム蓄積された就業日数400日 → 400/215年 → 1.8604…年 → 1.86年(少数点第3位以下を切り捨て)
C	AとBの就業期間を合算する場合の就業期間	A④による就業年数と、B②による就業年数を合算した年数を用いる。 <計算例> 5.16年 + 1.86年 = 7.02年

職長又は班長としての就業日数についても、上記A～Cと同様の考え方にに基づき計算を行うものとする。<下記計算例参照>

## 【能力評価を受けようとする建設技能者の就業期間の計算例】



## 【左記の者の職長又は班長としての就業期間の計算例】



## 1. 施工体制の代理登録方法

施工体制における事業者の登録には、複数の現場に適用できる「代理手続きによる登録方法」がある。

代理手続きによる登録方法	<p>Case-1 直近上位による代理手続き登録（複数現場適用 / 2 社間）</p>	<p>あらかじめ直近上位事業者と下位事業者間の施工体制を登録するため、複数の現場で簡易に施工体制登録が行えます。</p>
	<p>Case-2 施工体制パターンによる代理手続き登録（複数現場適用 / 複数社間）</p>	<p>あらかじめ 3 社以上の複数社間で施工体制をパターン登録するため、複数の現場で簡易に施工体制登録が行えます。</p>

## 2. 技能者の作業員名簿への代理登録方法

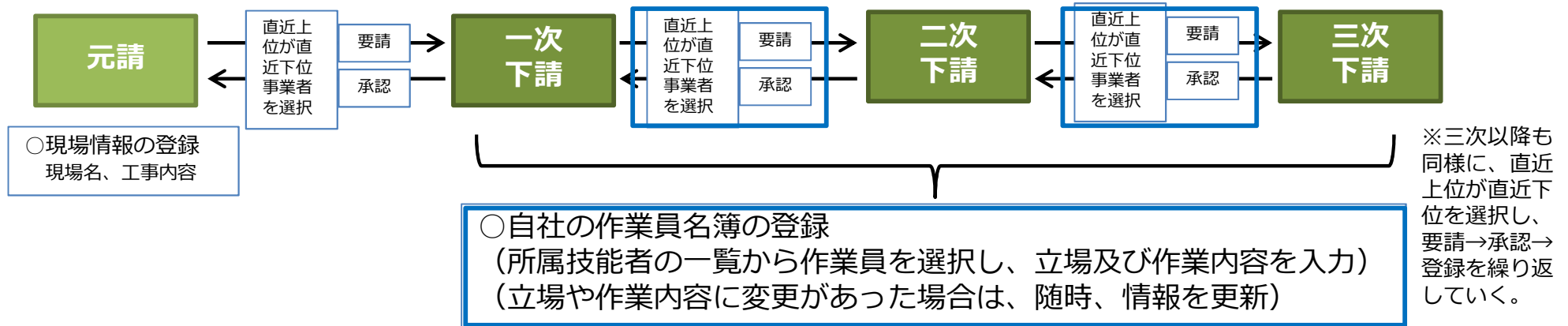
代理手続き事業者が下請事業者に所属する技能者を作業員名簿に登録するためには、技能者の同意が必要。

同意事項	代理手続き事業者が、所属事業者に代わり、施工体制への登録などのために、技能者本人の技能者情報を閲覧し、施工体制へ技能者本人を登録します。
同意と同意の取り消し	閲覧設定と同様にシステムのメニューから行います。
同意の有効期間	閲覧設定と同様に期間の設定はありません。
対象者	同意を求める者：代理手続き事業者 同意を判断する者：技能者

# 作業員名簿の代理登録の活用

- 1. 及び2. による代理登録を行うことにより、例えば、
  - ・一次下請事業者が、二次や三次の下請事業者の施工体制登録を行う
  - ・一次下請事業者が、二次や三次の下請事業者に所属する技能者について、当該現場の作業員名簿に登録することができる。
- 作業員名簿の登録の際には、技能者の立場（職長・班長）についても、一次下請事業者が入力し、作業員名簿に登録することができる。
- 代理登録の機能により、所属事業者と上位下請事業者との連携の下、適切な作業員名簿の登録が期待される。したがって、建設技能者の能力評価制度の適正な運用の観点からも、上位下請事業者による作業員名簿の代理登録を活用してはどうか。

## ○施工体制登録の流れ



## (作業員名簿の登録画面イメージ)

現場作業員一覧								保有資格				
技能者ID	氏名	性別	年齢	雇用形態	職種	作業内容	立場	基幹技能者	技能士	免許	技能講習	特別研修
								11111222223333	建設 太郎	男	40	常時雇用
22222333334444	〇〇 〇男	男	50	常時雇用	造作大工	造作大工			建築大工1級			
55555666667777	〇〇 〇美	女	25	臨時雇用	造作大工	造作大工			建築大工2級			
77777888889999	□□ □郎	男	35	就業事業	造作大工	造作大工						

施工体制の代理登録により、例えば、一次の下請事業者がこれらの作業を代理して実施することが可能  
(青囲い部分の作業)



## 〇〇技能者能力評価基準

平成 年 月 日策定

建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成 年国土交通省告示第 号）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（平成 年 月 日）に基づき、〇〇技能者の能力評価基準（以下「本基準」という。）を以下のとおり定める。

**1. 能力評価基準の策定主体**

一般社団法人 〇〇工事業協会

**2. 能力評価基準を策定する目的**

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て、〇〇技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ①評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることを通じて、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現する
- ②キャリアアップに必要な経験や技能を明らかにすることで、〇〇技能者のキャリアパスを明確化し、若年層の入職拡大・定着促進を図る
- ③〇〇技能者を雇用する専門工事企業の評価（「専門工事企業の施工能力等の見える化」と連動させることにより、高い技能を有する〇〇技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、人材育成と処遇改善の好循環を生み出すことを目的とする。

**3. 能力評価基準の対象とする職種**

本基準は、〇〇工事に従事する技能者を対象とする。

具体的には、建設キャリアアップシステムにおける技能職種の大分類「〇〇〇」（※コード番号を記載）小分類「〇〇〇」（※コード番号を記載）とする。

本基準に基づき能力評価を受けた技能者を、「〇〇〇」と称する。

**4. 能力評価の段階**

能力評価はレベル1からレベル4までの4段階とし、各レベルにおける技能者像は以下のとおりとする。

レベル1：初級技能者（見習いの技能者）

〇〇についての基礎知識を有するとともに、〇〇の安全な使用方法を身に付け、指示を受けながら作業の補佐ができる。（略）※具体的な技能者像を記載

レベル2：中堅技能者（一人前の技能者）

作業手順に沿って、正確な〇〇ができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

レベル3：職長として現場に従事できる技能者

他の技能者に対して〇〇を指示するなど、作業管理、品質管理、工程管理及び安全管理ができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

レベル4：高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）

全体工程の把握・管理を行い、元請事業者や他職種との調整を行うことができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

## 5. 各レベルの基準設定

各レベルの基準は、建設キャリアアップシステムに蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を用いて設定する。

就業日数及び職長・班長としての就業日数は、建設キャリアアップシステムにおける技能職能のうち大分類「〇〇〇」小分類「〇〇〇」に従事した就業日数を評価する。

また、建設技能者の能力評価制度に関するガイドラインに基づき、建設キャリアアップシステムに蓄積された215日の就業日数を1年と換算して扱うものとする。

保有資格については、建設キャリアアップシステムにおいて、その保有等について確認できるものに限る。

各レベルの基準は、以下のとおりとする。

### (1) レベル4

#### 【考え方】

就業日数については、〇〇登録基幹技能者講習の受講要件を踏まえ設定。※設定の考え方を記載

保有資格については、(略) ※設定の考え方を記載

職長・班長としての就業日数については、(略) ※設定の考え方を記載

#### 【基準】

①から③までを満たしていること。

##### ① 就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が2,150日（10年）以上であること。

##### ② 保有資格

ア) 及びイ) までを満たしていること。

ア) 以下に掲げる資格のいずれかを保有している又は表彰を受けていること。

- ・登録〇〇基幹技能者（講習修了証の期限が切れている場合は除く）
- ・優秀施工者国土交通大臣顕彰

イ) (2) の②及び(3) の②に定める資格（レベル3及びレベル2の基準となっている資格）を保有していること。

### ③職長・班長としての就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された職長としての就業日数が645日(3年)以上であること。

## (2) レベル3

### 【考え方】

就業日数については、(略) ※設定の考え方を記載

保有資格については、(略) ※設定の考え方を記載

職長・班長としての就業日数については、(略) ※設定の考え方を記載

### 【基準】

①から③までを満たしていること。

#### ① 就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が1,505日(7年)以上であること。

#### ②保有資格

ア)及びイ)を満たしていること。

ア)以下に掲げる資格を保有していること。

- ・1級〇〇技能士
- ・〇〇技能講習
- ・〇〇作業主任者技能講習

イ)(3)の②に定める資格(レベル2の基準となっている資格)を保有していること。

#### ③職長・班長としての就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された職長または班長としての就業日数の合計が215日(1年)以上であること。

## (3) レベル2の基準

### 【考え方】

就業日数については、(略) ※設定の考え方を記載

保有資格については、(略) ※設定の考え方を記載

### 【基準】

①及び②を満たしていること。

#### ①就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が645日(3年)以上であること。

#### ②保有資格

以下に掲げる資格を保有していること。

- ・〇〇〇〇技能講習

#### (4) レベル1の基準

##### 【基準】

建設キャリアアップシステムに技能者登録をされ、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者とする。

各レベルの基準の内容については、別表に一覧として示す。

#### 6. システム利用開始前の経験の評価

5. の規定にかかわらず、就業日数及び職長・班長としての就業日数については、当面の間、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により証明された日数も活用する。

具体的な活用方法については、〇〇技能者能力評価実施規程に定めるところによる。

#### 7. その他

〇〇技能者能力評価実施規程に定める評価実施の開始時期よりも前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録〇〇基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、レベル4の基準を満たしているものと取り扱う。

【別表】レベル1～4の基準の一覧

	就業日数	保有資格	職長・班長としての就業日数
レベル4	就業日数が2,150日(10年)以上であること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録○○基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰</li> <li>・レベル2、レベル3の基準に示す保有資格</li> </ul>	職長としての就業日数が645日(3年)以上であること。
レベル3	就業日数が1,505日(7年)以上であること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1級○○技能士</li> <li>・○○技能講習</li> <li>・○○作業主任者技能講習</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	職長又は班長としての就業日数と班長としての就業日数との合計が215日(1年)以上であること。
レベル2	就業日数が645日(3年)以上であること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・○○技能講習</li> </ul>	/
レベル1	建設キャリアアップシステムに技能者登録をされ、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者		

※ ●印の保有資格については、いずれかの保有で可

## 〇〇技能者能力評価実施規程

平成〇年〇月〇日

建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成〇年国土交通省告示第〇号）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（平成〇年〇月〇日）に基づき、〇〇技能者能力評価実施規程を以下のとおり定める。

## 第1章 総則

## （趣旨）

第〇条 この規程は、一般社団法人〇〇工事業協会（以下「協会」という。）が、建設技能者の能力評価制度に関する告示（以下「告示」という。）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）に基づき、国土交通大臣の認定を受けた〇〇技能者の能力評価基準（以下「評価基準」という。）に従って実施する〇〇技能者の能力評価事務（以下「評価事務」という。）に関し、必要な事項を定める。

## （定義）

第〇条 この規程において、「評価」とは、協会が評価基準に従って実施する能力評価をいう。

## （評価事務実施の基本方針）

第〇条 評価事務は、この規程により、厳正、確実かつ公正に実施する。

## （評価事務を行う時間及び休日）

第〇条 評価事務を行う時間は、休日を除き、午前9時から午後5時までとする。

2 第1項の休日は、次のとおりとする。

- （1）土曜日・日曜日
- （2）国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- （3）12月29日から翌年の1月4日までの日（（2）に掲げる日を除く）
- （4）協会会長（以下「会長」という。）の定める日

## （評価事務を行う事務所）

第〇条 評価事務を行う事務所は、以下のとおりとする。

事務所 一般社団法人〇〇工事業協会  
所在地 〇〇県〇〇市〇〇

## 第2章 評価の申請

(評価の実施)

第〇条 協会は、評価を受けようとする者の申請により、評価を行う。

(申請の受付開始時期)

第〇条 評価の申請は、〇年〇月〇日より受け付けることとする。

(申請者の要件)

第〇条 評価の申請は、建設キャリアアップシステムに技能者登録され、技能者IDを取得している者(以下「技能者」という。)でなければ、これを行うことはできない。

- 2 前項の規定にかかわらず、技能者の所属事業者、上位下請事業者又は元請事業者(いずれも建設キャリアアップシステムに事業者登録された者に限る。)は、技能者の同意を得て、代行して申請を行うことができる。

(評価の申請)

第〇条 評価の申請は、建設キャリアアップシステムの運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付又は再交付の申請と合わせて行う。

- 2 評価を受けようとする技能者は、以下の書類に必要事項を記入の上、協会にこれを提出するものとする。

(1) 能力評価申請書(別記様式1)

(2) 建設キャリアアップシステムの利用開始前に〇〇工事に従事した経験がある場合は〇〇工事に関する経歴証明書(別記様式2)

(経歴証明を行う者)

第〇条 前条第2項(2)の経歴証明書による経歴証明は、技能者の所属事業者、当該所属事業者の上位下請事業者又は元請事業者が行うことができる。

- 2 前項に定める者による経歴証明を受けることが困難な場合は、技能者は、協会に対して、別記様式3による経歴証明の申請を行うこととする。

- 3 協会は、前項の申請内容を審査して、経歴証明を行う。

(経歴証明書の提出)

第〇条 第〇条第2項(2)の経歴証明書は、平成36年3月31日までの間に限り、提出することができる。

2 経歴証明書を提出する場合は、経歴証明を行う者が、技能者の同意を得た上で、代行して評価の申請を行うものとする。

(経歴証明の範囲等)

第〇条 第〇条第2項(2)の経歴証明書により証明できる範囲は、建設業に従事した時点から、平成36年3月31日までの間で国土交通省が定める日までとする。当該日後の経験は、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報のみを用いて評価する。

2 平成36年3月31日までに提出された経歴証明書については、同日より後に行なわれた評価の申請に係る評価に用いることができる。

3 第1項の建設業に従事した時点は、建設業に従事して最初に取得した建設業に関する資格等の取得年月日等を設定する。

(評価申請の受理)

第〇条 協会は、評価の申請があったときは、次に掲げる基準に適合するものを受理する。

(1) 能力評価申請書及び経歴証明書に必要な事項が記載されていること

(2) 評価の申請に係る技能者(以下「申請者」という。)が第〇条の規定に適合していること

2 協会は、申請の内容に不備を認めるときは、補正させた後、受理するものとする。

3 協会は、前2項により、評価の申請を受理したときは、申請者名簿を作成する。

### 第3章 評価の実施

(評価の実施開始時期)

第〇条 評価は、〇年〇月〇日より実施することとする。

(実施期間及び実施場所)

第〇条 評価の実施期間及び実施場所は、原則として、次のとおりとする。

(1) 評価事務の実施期間 原則として第4条に定める休日を除き、一年を通じて実施するものとする。



## (2) 評価の実施場所 一般社団法人〇〇工事業協会

### (評価実施の公告)

第〇条 評価の実施期間、実施場所その他評価の実施に関し必要な事項は、あらかじめ協会のホームページ等により公告する。

### (評価の実施)

第〇条 評価は、評価基準及びこの規程に基づき実施する。

- 2 協会は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積されている申請者の情報が、評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかの確認を行い、適合している場合には、適合するレベルを認定する。
- 3 前項の確認は、経歴証明が提出されている場合には、建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数、職長・班長としての就業日数に加えて、経歴証明書に記載された就業期間、職長・班長としての就業期間を足し合わせた日数を用いて行うものとする。また、足し合わせる場合には、ガイドライン別添5の計算方法により行うこととする。
- 4 前項の場合において、経歴証明に記載された就業日数の起算点が、建設キャリアアップシステムに登録されている建設業に関する資格等の取得年月日等よりも前の時点となっている場合には、当該取得年月日等を経歴証明書に記載された就業日数の起算点とみなす。

## 第4章 評価の結果の通知等

### (評価結果の通知)

第〇条 協会は、評価の結果を、申請を行った者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。

- 2 登録〇〇基幹技能者の資格を保有していることにより、レベル4として評価を行った場合は、当該登録〇〇基幹技能者の講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。

### (カードの交付)

第〇条 評価結果のレベルに応じた建設キャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。

## 第5章 評価手数料

(評価手数料)

第〇条 評価実施に係る手数料の金額は、〇〇円(税込)とする。

(評価手数料の収納)

第〇条 (略)

## 第6章 雑則

(不正行為に対する措置)

第〇条 会長は、申請者が不正な方法によって評価を受けたことが明らかになったと認める場合には、当該評価の結果を取り消し、申請を行った者及び一般財団法人建設業振興基金に通知する。

(秘密の保持)

第〇条 評価事務に携わった者は、評価事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(帳簿及び書類の保存)

第〇条 評価事務に関わる保存すべき帳簿及び書類は、保存期間を定めて、適正な方法により協会に保存しなければならない。

(帳簿及び書類の保存期間)

第〇条 評価事務に関わる帳簿及び書類の保存期間は、評価を実施した日から〇年とする。

2 前項の帳簿等は、確実かつ秘密の漏れることのない方法により保存するものとする。

3 保存期間経過後の帳簿は、復元することができない方法により破棄するものとする。

(評価事務の細目)

第〇条 この規程に定めるもののほか、評価事務の実施に必要な細目は、会長が別に定める。

## 「建設技能者の能力評価制度に関する告示（案）」及び「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（案）」に対するご意見

## &lt;告示（案）に対するご意見&gt;

該当箇所	意見	委員等氏名	理由	対応
該当箇所：1ページ 第2条（定義）	1. 第2条（定義）に、「能力評価実施機関」の記述が必要である。	建専連・道用オブザーバー （アンカー協会）	「能力評価実施機関」について、具体的な定義が無いため、評価を実施しようとするれば誰でも良いことになる。 対象職種に最もふさわしい機関が能力評価を行うべきである。	ガイドライン（案）5ページにおいて、登録基幹技能者を必ず設定すること、登録基幹技能者講習実施機関のみがレベル4の基準として登録基幹技能者を設定することができる旨定めていることから、能力評価実施機関は、登録基幹技能者講習実施機関に限定されることとなりますが、ご意見を踏まえ、その旨明記しました。
（定義）第2条2項	経験と保有資格で図れる技能とは別に、仕事のできばえ等に担保される技量が職人を評価する「軸」がある考えます。 この「軸」の部分をどのように取り扱うのかについて整理が必要と思います。	住団連・宗像委員	システム構築を始めた頃、システムでは全述の技量を評価対象とせず、客観的な所有資格のみを扱うとの認識でした。 その後、専門工事業団体等で能力評価についての検討が行なわれ、成果が上がっています。 その成果には、技量も評価軸として位置づけられていますが、それをキャリアアップで担保するためには、技能の再定義が必要です。	建設技能者の能力の要素としては、経験、知識・技能、現場で発揮される能力などが考えられますが、第2条第3項に記載のとおり、今般の建設技能者の能力評価制度については、まずは、建設キャリアアップシステムに客観的に登録又は蓄積される情報（保有資格や就業日数）を用いて評価を行うこととしています。 現状システムにおいて客観的に把握できない要素をどう評価していくのかは、ご指摘のとおり、別途検討を要するものと考えております。 なお、第2条第2項については、「建設技能者」の定義として、「技能を有する者」と記載しております。

<p>該当箇所：2、3ページ</p> <p>第3条第1項、第2項、及び第4条</p>	<p>能力評価を実施しようとする者（以下「能力評価実施機関」という。）の属性及び数に制限を加えていただけないでしょうか。</p> <p>具体案として「能力評価実施機関は建設業法第27条の37に定める建設業者団体のうち、国土交通大臣に対して届け出を行った者で業種ごとに国土交通大臣の定めるもの」としていただけないでしょうか。</p> <p>能力評価実施機関の属性を国土交通大臣に対して届け出を行った建設業者団体（全国団体）に制限し、かつ業種ごとに評価機関の数に制限を設けることが望ましいと思います。</p>	<p>日本型枠・後町委員</p>	<p>同一業種で複数（多数）の能力評価実施機関の能力評価基準を認定した場合、複数の異なる判定が、異なる時期に行われる恐れが生じます。同一の業種を対象に第3条第1項の認定を複数（多数）の者が申請した場合、第3条第2項において「その認定をすることができる」と述べているので、認定を制限する根拠が明確でないように思われます。評価を実施する者が、ガイドラインに示す専門工事業団体等に制限されておらず、数の制限が規定されておられません。</p>	<p>ガイドライン（案）5ページにおいて、登録基幹技能者を必ず設定すること、登録基幹技能者講習実施機関のみがレベル4の基準として登録基幹技能者を設定することができる旨定めていることから、能力評価実施機関は、登録基幹技能者講習実施機関に限定されることとなりますが、ご意見を踏まえ、その旨明記しました。</p>
<p>該当箇所：2ページ</p> <p>第3条・・・できる。</p>	<p>能力評価をする者の前提条件として、この制度は、任意の制度ではなく、建設業で働く者はすべて義務との制度設計が必要ではないでしょうか。</p> <p>猶予期間として、〇年度からはカード未保持者は現場入場認めない旨の表明できないか</p>	<p>建専連・道用オプザバー（建専連）</p>	<p>公共工事、民間工事問わず建設業で働く者にとっては必要な制度 業界任意の取組ではなく国を挙げての取組</p>	<p>建設技能者の能力評価制度については、告示に基づく任意の制度ではありますが、概ね5年で全ての技能者が能力評価を受け、レベルに応じたカードを保有し、見合った評価や処遇を受けられるよう、ご指摘も踏まえ、取り組んでまいります。</p>

<ガイドライン（案）に対するご意見>

該当箇所	意見	委員等氏名	理由	対応
<p>該当箇所：2ページ</p> <p>1. 7行目 ・建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動…</p> <p>同 1. 14行目 ・…「専門工事企業の施工能力の見える化」…</p>	<p>専門工事企業の評価と連動となっているが、塗装業界では専門工事企業の評価はどうするのか不明である。</p>	<p>建専連・道用オプザバー (日塗装)</p>	<p>日塗装では団体（本部）として会員企業に対し評価付けすることは困難である。 事務工数も計り知れない</p>	<p>専門工事企業の施工能力の見える化については、引き続き、職種の特性も踏まえながら、検討してまいります。</p>
	<p>2.(1)に記載されている「専門工事業団体等」から「等」の文字を削除していただけないでしょうか。 能力評価実施機関を、建設業法に基づく届け出を行っている専門工事業団体の内の全国団体に限定するべきであると思います。</p>	<p>日本型枠・後町委員</p>	<p>例えば民間事業者（社会保険労務士・行政書士等の士業を含む）、総合建設会社の協力会社組織、都道府県ごとに設立された事業協同組合や任意団体等が、任意に認定を受けて能力評価を行うことは、評価に疑念が生じる恐れがあります。 評価者を限定することで評価の厳格性・正確性、評価責任を求めることが可能となります。</p>	<p>ガイドライン（案）5ページにおいて、登録基幹技能者を必ず設定すること、登録基幹技能者講習実施機関のみがレベル4の基準として登録基幹技能者を設定することができる旨定めていることから、能力評価実施機関は、登録基幹技能者講習実施機関に限定されることとなりますが、ご意見を踏まえ、その旨明記しました。</p>
<p>該当箇所：3ページ</p>	<p>同一業種での能力評価実施機関の届け出及び複数職種の技術者の取扱いについて、ご教示願います。</p>	<p>建専連・道用オプザバー (造園連)</p>	<p>能力評価実施機関について、同一業種で関係する団体が複数ある場合、共同での実施が可能となるよう措置願います。 また、複数職種（多能工）の技能者をどう扱うのか、ご教示ください。</p>	<p>複数の団体が共同して能力評価実施機関となることも想定しています。 複数職種に従事する技能者については、それぞれの職種の基準に照らして評価されることが基本と考えています。また、現在検討されている土工技能者の能力評価基準のように、多能工を念頭に置いた基準を策定することも考えられます。</p>

<p>該当箇所：4ページ 8～9行目 「評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること」</p>	<p>「職種」の定義が明らかではないが、許可業種に連動するものを想定しているのであれば、<u>重複を許容すべきである。</u></p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>例えば、許可業種「管工事」に係る業界団体はいくつかあるが、重複が許されなければ2番目以降の実施機関が現れず、最初の実施機関の負担が極めて大きくなることから、どの団体も手を挙げない虞がある。</p>	<p>完全に重複している職種において、複数の基準（例：型枠基準Aと型枠基準B）が策定され、評価が行われることは、評価結果の価値や信頼性を損なうほか、技能者、事業者、関係者間の混乱を招くことになると考えております。 なお、ここでいう職種とは、建設キャリアアップシステムに登録することができる技能職種を指しており、許可業種に必ずしも連動するものではありません。</p>
	<p>塗装業において現場の状況は多種多様であり、扉1枚半日仕事もあれば、ゼネコンの新築現場のように工期が長期にわたるものまであり、細かい仕事の履歴の蓄積は経費も掛かり困難である。</p>	<p>建専連・道用オプザバー (日塗装)</p>	<p>履歴を蓄積し、事後に技能者本人あるいは会社で一括入力では、その工数・経費は中小企業の多大な負担になる</p>	<p>建設キャリアアップシステムにおいては、複数の現場をまとめて情報登録できる機能を設けるなどの措置を講じているところですが、引き続き、多様な現場において事業者や技能者が利用しやすいシステムとなるよう、建設業振興基金と連携して、検討してまいります。</p>
<p>上7行目 能力評価を受けた技能者の呼称</p>	<p>技能者の呼称は、統一すべきである。</p>	<p>建専連・道用オプザバー</p>	<p>例示のように、職種毎に〇〇技能者・〇〇工のように異なる呼称では、外部へのPR活動の効果が薄れる。</p>	<p>職種によって、技能者の呼称やそのPRの仕方については独自の考え方や工夫が想定されることから、統一的に定めることは考えておりません。</p>
<p>上8行目 評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること</p>	<p>技能者の呼称は、対象職種に最もふさわしい呼称とするべきである。</p>	<p>建専連・道用オプザバー (アンカー協会)</p>	<p>既認定の職種の呼称の確認・調整を行うことができる仕組みが必要である</p>	<p>認定を行った能力評価基準については、国土交通省のHPにおいて公表し、広く閲覧できるようにすることを予定しています。</p>

<p>④能力評価基準 (a) 基準設定の考え方</p>	<p>常駐業務の多い職種とスポット的な職種（圧送など）とは就業日数による評価を分けて考えなければならない。</p>	<p>建専連・道用オブザーバー (全圧連)</p>	<p>現状では時間評価はないようであるが、今後それらも考慮されることとなった場合、一現場での常駐日数（労働日数）の長い職種が高く評価されると、職種間における不公平感が生じてしまうと感じる。</p>	<p>建設キャリアアップシステムには、就業時間を把握する機能がないことから、建設技能者の能力評価制度においては、就業日数を評価することとしています。</p>
<p>該当箇所：5ページ ④能力評価基準 (c) 保有資格</p>	<p>会員など、特定の所属の者しか受験等ができない資格も基準として設定できるようにすべき。</p>	<p>建専連・道用オブザーバー (全圧連)</p>	<p>当団体では会員の技能者に、安全と技術に関する講習会の受講を年1回義務づけ、建築・土木学会の工事仕様書にもこの講習修了者の現場配置が明記されている。 労働災害防止と技能向上の意志を持って団体に加盟し、コストを費やして活動する団体会員だからこそその修了資格が評価されないシステムでは、会員企業を納得させることができない。</p>	<p>建設技能者の能力評価制度については、国土交通省の告示に基づく公的な制度であることから、広くオープンとされた仕組みとする必要があります。また、能力評価制度は、技能者個人を評価する仕組みであり、技能者が所属する事業者の団体加入の有無については、必ずしも当該技能者の責に帰すものではないものと考えています。 ただし、複数の保有資格のうちいずれかの保有をレベル2又はレベル3の基準として設定する場合に、特定の所属の者しか受験等ができない資格をその資格の一つとして活用する場合には、公平性も確保されることから、その旨ガイドラインに追記します。 なお、団体加入の有無を評価・考慮することについては、専門工事企業の施工能力の見える化において、検討されるべきものと考えています。</p>

<p>なお、職長や班長という名称は、建設キャリアアップシステムに登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。</p>	<p>職長の経歴を登録できるのは上位下請事業者だけなのでしょうか。</p>	<p>住団連・宗像委員</p>	<p>技能者の所属事業者も登録できるとなると、個人事業主の場合は事業者と技能者が同一人物で、客観的な判断ではなくなる恐れがあるから。</p>	<p>建設キャリアアップシステムでは、技能者の立場の入力は、所属事業者のほか、上位下請事業者や元請事業者が代理で行うことも可能としています。立場の情報が適切に入力されるよう、ガイドライン（案）10ページにおいて、代理登録の機能を活用することを推奨しています。</p>
<p>該当箇所：7ページ ①4行目「告示第4条第1項」 ②7～8行目「告示第4条第2項」 ③11行目「告示第4条第1項」</p>	<p>「告示第4条前段」 「告示第4条後段」 「告示第4条」</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>告示第4条には第2項がない。 告示第4条には第2項がない。 告示第4条には第2項がなく、また、当該箇所は告示第4条の前段・後段を含めて指していると思われる。</p>	<p>ご指摘を踏まえ修正しました。</p>
<p>24～25行目 「申請者は<u>仮評価を行った上で</u>」</p>	<p>例)「申請者は<u>評価希望案を記載した上で</u>」 (「評価希望案」は一例であり、より相応しいものがあるかと思いません。)</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>原案は、代行申請を念頭に置いたものと思われるが、規定振りは本人申請が原則となっていることから、「仮」であっても本人が評価を行うという書き振りは誤解を生じるのではないか。</p>	<p>ご指摘を踏まえ修正しました。</p>
<p>29～31行目 「能力評価実施機関は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された申請者の情報が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。」</p>	<p>建設キャリアアップシステムに係る利用ポリシー上、各団体が同システムに登録・蓄積された情報を確認することは困難ではないか。 であるとすれば、各団体が自らは建設キャリアアップシステムの情報にアクセスできないことを前提とした書き振りにすべきではないか。</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>国交省が開発予定の「技能レベル判定システム（仮称）」を利用することにより当該情報が確認できるようになるのであれば、当該システムがリリースされた時点で、当該システムの利用を必須とする旨、本ガイドラインに記載した上で、「確認」を能力評価実施機関の事務とすべき。 また、当該システムがリリースされるまでの取扱いについて、本ガイドラインに記載しておくべき。</p>	<p>能力評価実施機関が建設キャリアアップシステムの情報に直接アクセスして情報を確認することは想定していません。ガイドラインの記述は、能力評価における考え方を記載したまでです。 なお、建設キャリアアップシステムにおける個人情報の取り扱いにおいては、技能者基本情報や技能者就業履歴情報について、技能者の技能評価の仕組みの運営主体に対して、技能者本人の同意している項目について、必要な範囲で提供することができる旨定めております。</p>



<p>4. (2) ①評価の申請</p> <p>申請者の所属する事業者が能力評価実施機関に加入していることを申請の要件としてはならない</p>	<p>全国の塗装事業者は数多く、本会会員はその一部である。評価対象は会員企業のみを希望する。会員外の技能者は第三者団体等にお願いしたい</p>	<p>建専連・道用オ ブザーバー (日塗装)</p>	<p>すべての申請窓口となると本会事務局の負担が相当増えることが予想される。本会は、会員の会費によって運営されている。したがって、会員以外の評価に会費を充当することはできない</p>	<p>建設技能者の能力評価制度については、国土交通省の告示に基づく公的な制度であることから、広くオープンとされた仕組みとする必要があります。また、能力評価制度は、技能者個人を評価する仕組みであり、技能者が所属する事業者の団体加入の有無については、必ずしも当該技能者の責に帰すものではないものと考えています。団体加入の有無を評価・考慮することについては、専門工事企業の施工能力の見える化において、検討されるべきものと考えています。なお、技能レベル判定システム（仮称）やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。</p>
---	---	------------------------------------	---	--

<p>該当箇所：8ページ 7～9行目 「手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施機関への加入の有無にかかわらず、同一の料金とする。」</p>	<p>何らかの差を設けられないか。</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>同一の業種・職種に多くの団体・技能者がいる場合、最初の実施機関が当面、他団体の事業者に係る技能者を含む多くの技能者の申請を受けることになり、その負担が極めて大きくなることから、どの団体も手を挙げない虞がある。 また、手数料に関する論点のほか、優先順位を付けることを可能とすることも論点の一つと考えられる。特に、評価実施の開始当初において、会員企業の技能者の申請を待たせて、他団体の事業者に係る技能者や団体に所属しない事業者に係る技能者の申請を処理しなければならないというのは、本制度の趣旨から見ていかがか。</p>	<p>建設技能者の能力評価制度については、国土交通省の告示に基づく公的な制度であることから、広くオープンとされた仕組みとする必要があります。また、能力評価制度は、技能者個人を評価する仕組みであり、技能者が所属する事業者の団体加入の有無については、必ずしも当該技能者の責に帰すものではないものと考えています。団体加入の有無を評価・考慮することについては、専門工事企業の施工能力の見える化において、検討されるべきものと考えています。 なお、技能レベル判定システム（仮称）やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。</p>
	<p>新たな評価事務の体制整備について、事務負担軽減のための継続的な措置が必要である。</p>	<p>建専連・道用オプザバー</p>	<p>能力評価実施機関では、評価事務の実施に加え、キャリアアップカードの交付申請を一次的に受けることや、特に制度運用の初期段階におけるシステム利用前の経歴評価等の事務に対応するためには、新たに体制整備が必要となるので、事務負担軽減のための継続的な支援措置をお願いします。 また、評価事務の委託も可能とされていますが、委託先として具体的な検討がなされているようであれば、ご教示ください。</p>	<p>技能レベル判定システム（仮称）やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。また、技能レベル判定システム（仮称）の稼働後は、当該システムの運営主体に事務を委託することが想定されます。</p>

	能力レベル判定システムによる評価事務に必要な環境整備が課題である。	建専連・道用オプザバー (造園連)	能力実施機関が能力レベル判定システムを使用する場合の具体的な作業イメージ及び、特別な機器環境の整備等が必要となるのかどうかお尋ねします。またシステム使用料についてはできる限り低廉にさせていただきようお願いします。	技能レベル判定システム（仮称）の稼働後は、当該システムの運営主体に事務（基準のシステムへの反映、能力評価の実施など）を委託することが想定されます。特別な機器整備などが必要になることは想定していません。システム使用料については、今後、検討してまいります。
		建専連・道用オプザバー (造園連)	能力評価実施機関について、同一業種で関係する団体が複数ある場合、共同での実施が可能となるよう措置願います。 また、複数職種（多能工）の技能者をどう扱うのか、ご教示ください。 (再掲)	複数の団体が共同して能力評価実施機関となることも想定しています。 複数職種に従事する技能者については、それぞれの職種の基準に照らして評価されることが基本と考えています。また、現在検討されている土工技能者の能力評価基準のように、多能工を念頭に置いた基準を策定することも考えられます。
		建専連・道用オプザバー (造園連)	能力評価実施機関では、評価事務の実施に加え、キャリアアップカードの交付申請を一次的に受けることや、特に制度運用の初期段階におけるシステム利用前の経歴評価等の事務に対応するためには、新たに体制整備が必要となるので、事務負担軽減のための継続的な支援措置をお願いします。 また、評価事務の委託も可能とされていますが、委託先として具体的な検討がなされているようであれば、ご教示ください。 (再掲)	技能レベル判定システム（仮称）やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。 また、技能レベル判定システム（仮称）の稼働後は、当該システムの運営主体に事務を委託することが想定されます。

		建専連・道用オ ブザーパー (造園連)	能力実施機関が能力レベル判定システムを使用する場合の具体的な作業イメージ及び、特別な機器環境の整備等が必要となるのかどうかお尋ねします。またシステム使用料についてはできる限り低廉にさせていただきようお願いします (再掲)	技能レベル判定システム(仮称)の稼働後は、当該システムの運営主体に事務(基準のシステムへの反映、能力評価の実施など)を委託することが想定されます。特別な機器整備などが必要になることは想定していません。 システム使用料については、今後、検討してまいります。
4. (2) ④その他 1行目 評価事務を他の者に委託することは差し支えない。	他団体もしくは特定業者に委託してよいということか。委託契約等に基準はあるか。上記の会員外のみを技能者を委託してよいのか?	建専連・道用オ ブザーパー	能力評価を行う人的、時間的、費用的な余裕がない。 (7ページ(2)能力評価実施規定の要件③評価の結果の通知等においても、用紙代、印刷費、郵送代にも費用が発生する。また、今後の膨大な申請書類の保管場所の経費も発生する) 能力評価作業を行うための助成金等を制度化していただきたい。	委託する事務の内容や範囲を明らかにすれば、委託は可能です。 なお、技能レベル判定システム(仮称)の稼働後は、当該システムの運営主体に事務(基準のシステムへの反映、能力評価の実施など)を委託することが想定されます。 技能レベル判定システム(仮称)やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。
2行目 …委託する事務の内容や範囲…	評価事務の全てを委託することは可能か。	建専連・道用オ ブザーパー	能力評価を行う人的、時間的、費用的な余裕がない。 (7ページ(2)能力評価実施規定の要件③評価の結果の通知等においても、用紙代、印刷費、郵送代にも費用が発生する。また、今後の膨大な申請書類の保管場所の経費も発生する) 能力評価作業を行うための助成金等を制度化していただきたい	委託する事務の内容や範囲を明らかにすれば、委託は可能です。 技能レベル判定システム(仮称)の稼働後は、当該システムの運営主体に事務(基準のシステムへの反映、能力評価の実施など)を委託することが想定されます。 技能レベル判定システム(仮称)やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。

<p>6 行目以降 「技能レベル判定システム（仮称）…の使用条件や使用料については別途定める</p>	<p>使用料については、極力配慮いただきたい。</p>	<p>建専連・道用オ ブザーバー （日塗装）</p>	<p>能力評価を行う人的、時間的、費用的な余裕がない。 （7 ページ（2）能力評価実施規定の要件③評価の結果の通知等においても、用紙代、印刷費、郵送代にも費用が発生する。また、今後の膨大な申請書類の保管場所の経費も発生する） 能力評価作業を行うための助成金等を制度化していただきたい</p>	<p>使用料については、今後、検討してまいります。</p>
<p>④その他</p>	<p>評価手数料の徴収において、手数料の基準額や上限などの制約はあるか 評価手数料が、評価実施機関への加入有無に関わらず同一料金とすることには反対である。</p>	<p>建専連・道用オ ブザーバー （全圧連）</p>	<p>一定の基準がなく評価実施機関が自由に設定できるとなると、申請者が混乱し信頼性が欠けるおそれがある 団体における評価実施の業務を評価手数料だけで賄うことはあり得ず、団体会員からの会費収入が間接的に運営費用の多くを占めることとなる。会員企業に不利益・不公平感をもたらすこととなる</p>	<p>平成32年度以降は、基本的には、レベル判定システムの使用料が評価事務に要する費用となるものと考えており、当該使用料の額が参考になるものと考えています。 なお、平成31年度においては、特別講習の活用により、評価事務に要する費用は生じないと考えられます。したがって、評価手数料については、当面の間「追って定める」こととしていただくこととなります。 建設技能者の能力評価制度については、国土交通省の告示に基づく公的な制度であることから、広くオープンとされた仕組みとする必要があります。また、能力評価制度は、技能者個人を評価する仕組みであり、技能者が所属する事業者の団体加入の有無については、必ずしも当該技能者の責に帰すものではないものと考えています。 団体加入の有無を評価・考慮することについては、専門工事企業の施工能力の見える化において、検討されるべきものと考えています。</p>

<p>該当箇所：9ページ</p> <p>6. その他 就業日数 215 日を 1 年として換算することとするが、1 年のうち 215 日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。</p>	<p>215 日は現状では少なすぎる。超えた場合の評価とは？ 例えば、1 年の就業 280 日の場合、単純に 65 日分を加味して、1.3 年とすることを言っているのか</p>	<p>建専連・道用オ ブザーバー (日塗装)</p>	<p>就業年数の算出で不利益にならないように。</p>	<p>ご指摘のとおり、215日を超えた就業日数についても評価することが可能です。</p>
<p>該当箇所：10ページ</p> <p>10～14行目 「能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。」</p>	<p>①文言だけでは、本規定の趣旨が不明ですが・・・。 ②ある職種について、ある1団体が能力評価実施機関になると、建設業振興基金は当該職種に係る全ての技能者に対し、団体の評価なしにはゴールドのキャリアアップカードの交付をしなくなるという趣旨でしょうか。 ③そうでないとすると、「能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日以降に、建設業振興基金に技能者登録の申請をして、登録基幹技能者の資格を有しているために建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者」について、当該能力評価実施機関が「能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者」として扱わない」こととして、差異を設けるのはどのような理由からでしょうか。</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>仮に、意見欄②の趣旨であるとする と、当該能力評価機関に、レベル4 の評価を希望する技能者の能力評価 申請が殺到することになり、その負 担が極めて大きくなることから、ど の団体も手を挙げない虞がある。</p>	<p>登録基幹技能者講習を修了した者に対しては、先行してゴールドのカードを交付しているところです。 これらの者について、能力評価基準が策定された後、レベル4の技能者として認められるために、改めて能力評価実施機関に対して能力評価申請を行わなければならないとすることは、当該登録基幹技能者の負担となるものと考えます。そこで、能力評価申請を行わずともレベル4の技能者として扱うことができる旨を規定したものです。 能力評価基準については、必ずしも登録基幹技能者講習の修了のみでは、レベル4の基準に達しない場合もあることから、能力評価基準ができた職種については、能力評価実施機関による評価結果に基づいて、レベル4のカードが発行されることとなります。 この場合であっても、技能レベル判定システム（仮称）やマネジメントスキル特別講習の活用により、能力評価実施機関の負担は相当程度軽減されるものと考えています。</p>

<p>20～23行目  <b>【職長・班長としての立場】</b>          施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する」</p>	<p>削除</p>	<p>日空衛・安達委員</p>	<p>本ガイドラインは、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積されたデータを活用して技能者の能力評価を行うための仕組みについて規定するものであり、現場における登録の方法については、建設キャリアアップシステムの現場運用マニュアル等において示すべき事項と考える。</p>	<p>建設キャリアアップシステムでは、技能者の立場の入力は、所属事業者のほか、上位下請事業者や元請事業者が代理で行うことも可能としています。建設技能者の能力評価制度においては、立場による就業日数が重要であることから、立場の情報が適切に入力されるよう、ガイドライン（案）10ページにおいて、代理登録の機能を活用することを推奨しています。</p>
	<p><b>【ポイント制度の検討】</b>及び<b>【マネジメントを担う立場で従事しない職種取り扱い】</b>の記載は必要かどうか？</p>	<p>建専連・道用オブザーバー          (PC工協)</p>	<p>検討事項については記載しない方が良いと思います。</p>	<p>建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会、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おいて、参加頂いた委員の皆様において議論がなされてきた事柄であることから、検討事項として明記させていただきます。</p>

<p>該当箇所：全体</p>	<p>・現在、鉄筋、とび、型枠、機械土工が先行して能力評価基準を策定されており、今後職種が増えていくことになろうかと思いますが、全体のバランスを考えた場合、職種間の技能レベルをある程度揃える必要があるかと存じます。</p> <p>・能力評価基準を先行的に策定されている専門工事業団体におかれては、団体として比較的体力のある団体という認識を持っています。各団体間の体力の差、また団体を持たない職種、さらには今後新たに生まれる職種もあろうかと思われるので、各職種におけるバランスをどうとっていくかも今後の課題と思われます。</p>	<p>日建連・能登谷委員</p>		<p>ご指摘のとおり、職種の特性を踏まえながらも、職種間のバランスを確保した能力評価基準を策定していくことが重要と考えております。</p> <p>全ての職種で能力評価基準が策定されるよう、国土交通省としても、職種毎の能力評価基準の策定に向けた検討に協力してまいります。</p>
	<p>建設現場に於いて、現場作業や現場管理そして後進の指導等専門工事業者自体が把握しキャリアアップシステムにUPすることになっているが、現時点で根本的に登録基幹技能者の評価でさえ、制度確立後10年程度経っても技能に見合った評価（金銭面でも）がされていないのは何故か？</p> <p>これを早急に解決せねば再び絵に描いた餅か又更に時間を要することになる。先ず元請企業団体がしっかりとした評価を行い徹底することが必要。100以上あるといわれる日本のゼネコンを先ず纏め教育することが肝要と思うが。</p>	<p>建専連・道用オ ブザーバー （日板協）</p>		<p>建設技能者の能力評価制度による4段階のレベル分けが、処遇改善の土台としてしっかりと活用され、技能や経験に応じた評価・処遇が実現されるよう、取り組んでまいります。</p>



建設技能者の高齢化が進む中、建設業が「地域の守り手」として、安全・安心なインフラ整備・メンテナンス、早期の復旧・復興の担い手としての役割を果たしていくためには、建設技能者について更なる生産性の向上を図っていくとともに、技能や経験に見合った更なる処遇改善を図ることで、担い手を確保していくことが必要。

## 更なる生産性向上

### 【課題】

・工事を円滑に施工していくためには、作業指揮や安全管理を効果的に行い、現場の生産性を向上させることが不可欠

### 【施策概要】

・現場を支える職長クラスの技能者を対象とする、マネジメントスキル向上のための特別講習の実施

## 処遇改善に向けた環境整備

### 【課題】

・建設技能者一人ひとりを効果的・継続的にレベルアップさせ、経験や技能に応じた処遇改善が図られる環境整備が必要

### 【施策概要】

・建設キャリアアップシステムと連携し、現場における就業経験などを的確に把握し、技能水準を評価するシステムを構築  
(建設キャリアアップシステムに蓄積された情報を活用)

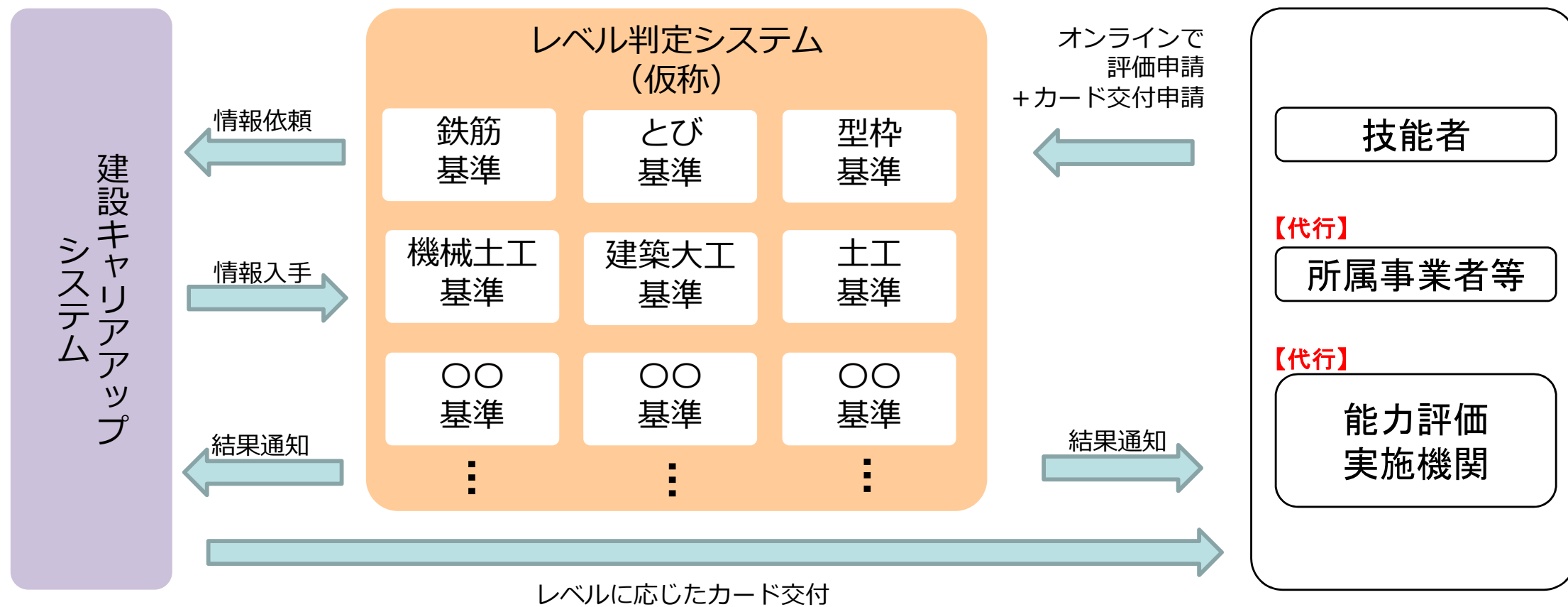


## 施策効果

現場の生産性の向上を図るとともに、現場に従事する技能者の処遇改善を行うことにより、建設業の担い手を確保し、国土強靱化対策や復旧復興工事の施工に万全を期す

# レベル判定システム(仮称)のイメージ

- 申請者は、レベル判定システム（仮称）にオンラインでログインし、評価申請とカード交付申請を行う。
- レベル判定システム（仮称）がキャリアアップシステムと情報をやりとりし、レベルを判定して、申請者に通知。
- 同時に、キャリアアップシステムにも結果を通知、レベルに応じたカードが申請者に交付される。



- 建設技能者に対して効果的・継続的な技能訓練・学び直し（建設リカレント教育）を促進し、技能や経験に応じて技能者が評価され適正な処遇を受けられる環境を整備するため、以下の取組を実施する。
- ・来年度から運用を開始する「建設キャリアアップシステム」を活用し、建設技能者の技能や経験を適正に評価し、処遇改善を図る能力評価基準を策定する。
  - ・建設技能者の育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、適正に評価されるための、専門工事企業の見える化を推進する。

## <建設技能者の能力評価制度>

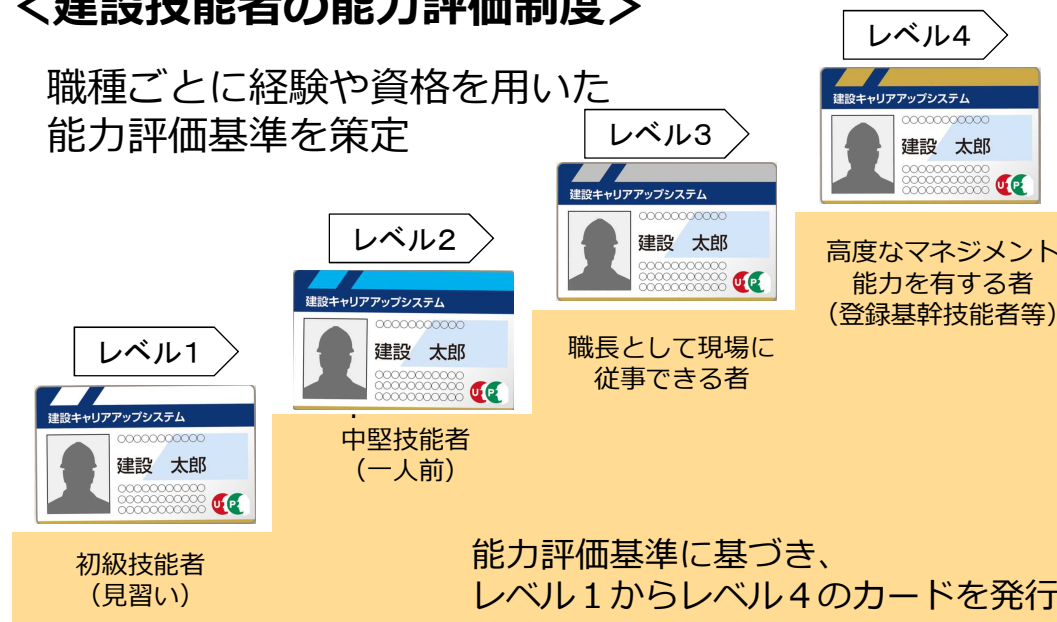


- ・資格を登録
- ・カードをリーダーにかざし就業履歴を蓄積

### 建設キャリアアップシステム

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（職長や班長としての就業日数 など）

職種ごとに経験や資格を用いた能力評価基準を策定



## <専門工事企業の見える化>

能力評価制度と連動した専門工事企業の見える化を推進し、専門工事企業が適正に評価されるための環境を整備



改正入管法に基づく特定技能外国人の受入れにあたっては、受け入れる外国人の適正な就労環境確保の観点から、特定技能外国人を雇用する事業者と当該特定技能外国人について、建設キャリアアップシステムへの登録（事業者登録及び技能者登録）を義務付け。

## ● 建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（平成30年12月25日閣議決定）

「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「法」という。）第2条の4第1項の規定に基づき、法第2条の3第1項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

(略)

### 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

(略)

#### (2) 建設分野の特性を踏まえて特に講じる措置

(略)

#### イ 特定技能所属機関に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、以下のとおりとする。

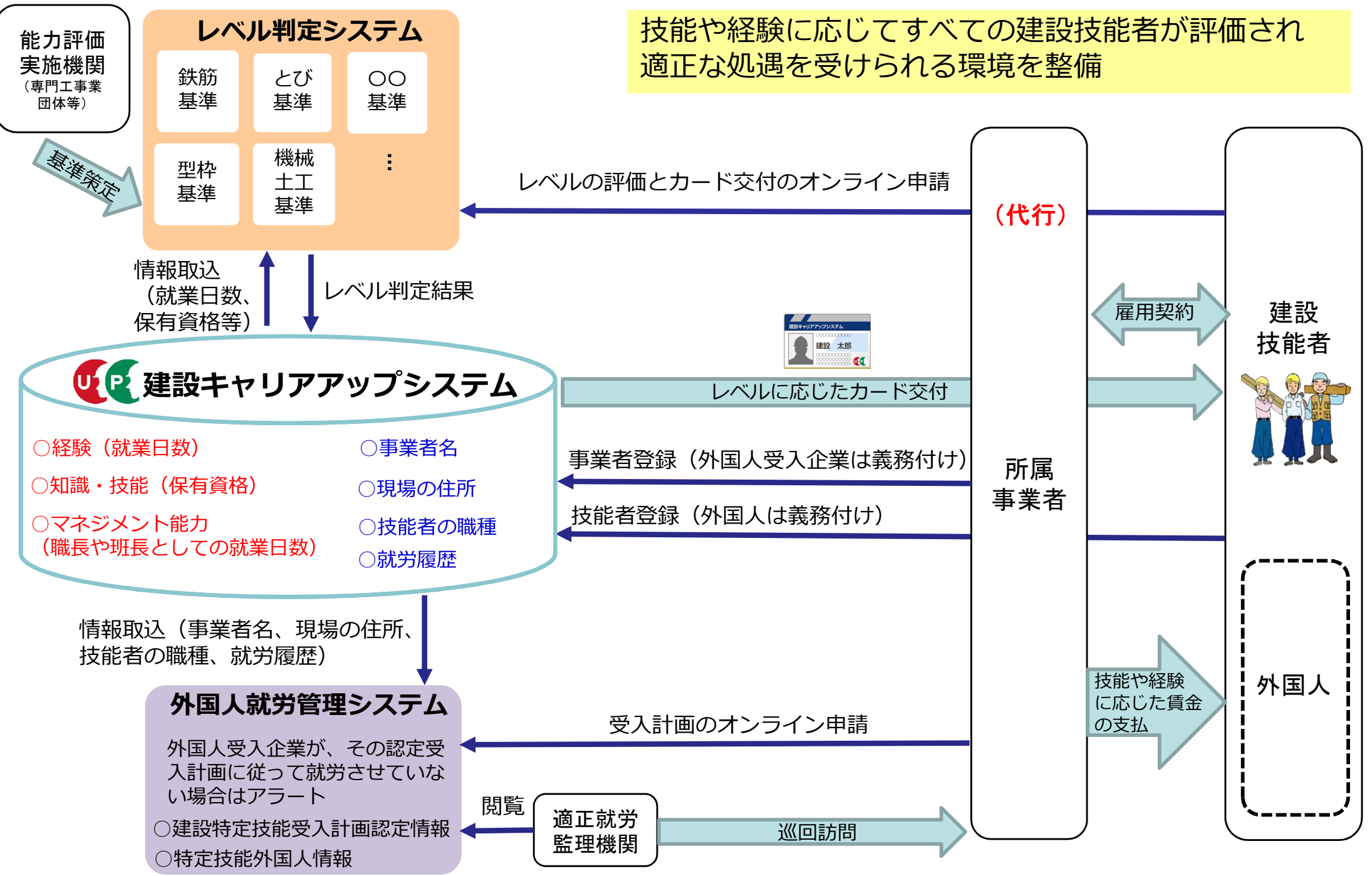
①～④ (略)

⑤ 特定技能所属機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

⑥～⑪ (略)

(参考)建設キャリアアップシステムと連携したレベル判定システムと外国人就労監理システムのイメージ

技能や経験に応じてすべての建設技能者が評価され  
適正な処遇を受けられる環境を整備



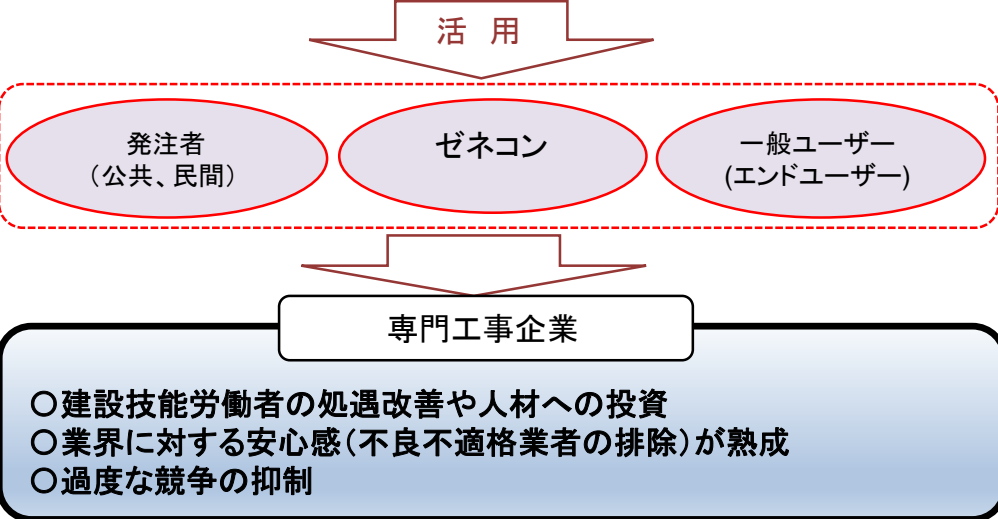
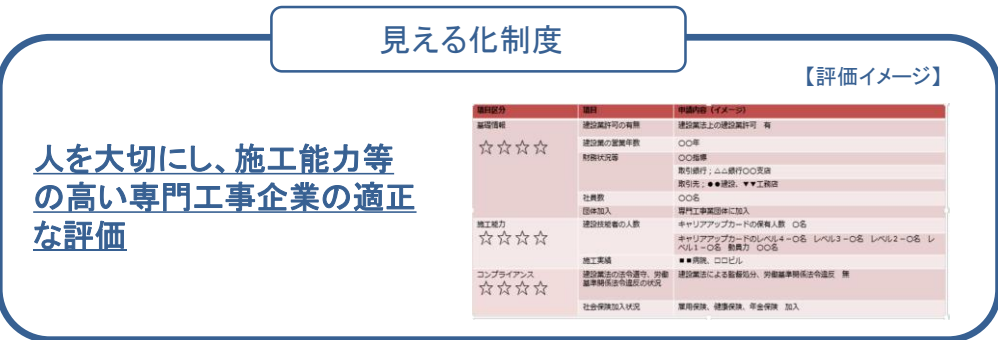
## 共通項目における評価基準案について

---

**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。
- 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。  
※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。  
⇒「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を開催（第1回；4月26日、第2回；6月7日、第3回；7月5日、第4回；8月7日、第5回；9月20日）

**見える化制度の目指すもの**

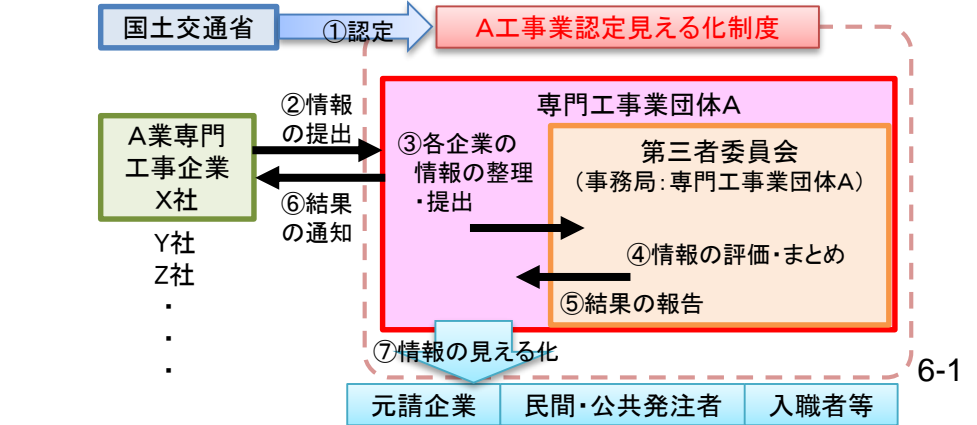


**見える化する項目**

共通項目	
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業許可の有無</li> <li>建設業の営業年数</li> <li>財務状況等</li> <li>社員数</li> <li>団体加入</li> </ul>
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設技能者の人数（キャリアアップカードの保有人数、レベル など）</li> <li>施工実績</li> </ul>
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況</li> <li>社会保険加入状況</li> </ul>

業種ごとに選択項目（処遇・福利厚生、人材確保育成等）の検討

**スキーム案**



# 見える化する項目・内容の検討

## ●見える化する共通項目について

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
	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	



# 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"> <li>・建機については業種ごとに保有状況が異なる状況ある。</li> <li>・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。</li> </ul>
	表彰	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
	最大請負金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社における1件あたりの最大請負金額</li> </ul>
	協力会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門工事企業における動員力</li> </ul>
法令遵守・安全衛生	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間</li> </ul>
	安全関係団体加入状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul>
処遇・福利厚生	給与制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月給制、日給月給制等の給与制度</li> </ul>
	休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週休日数制度</li> </ul>
	労務管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の有無</li> <li>・36協定締結の有無</li> </ul>
人材確保育成	若年者の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基準日に35歳未満の技能労働者の割合</li> <li>・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</li> <li>・ユースエール認定の取得の有無</li> </ul>
	女性の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性技能労働者の人数、割合</li> <li>・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</li> </ul>
	研修・訓練の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練校の活用等</li> </ul>
	建設技能者の定着率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> </ul>
地域貢献その他	防災活動への貢献状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災協定締結の有無</li> </ul>
	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"> <li>・ISO9001、ISO14001の登録の有無</li> </ul>
	生産性向上・技術開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組</li> </ul>
	民事再生法等の適用の有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民事再生法又は会社更生法の適用有無</li> </ul>
	災害時対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP（事業継続計画）策定の有無</li> </ul>
	経営力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

## 背景・必要性

○見える化制度の設計においては、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会における議論を踏まえて、業種による特性を考慮して検討する必要があることから、「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「専門工事企業の施工能力の見える化ワーキンググループ」（以下「見える化WG」という。）を設置する。

## 1. 見える化WGでの検討内容

第1回見える化WG；10月25日

○全基連の「優良・適格業者制度」について

第2回見える化WG；12月10日

○共通項目における評価について

- 共通項目における各項目を「2段階評価」、「4段階評価」、「記載必須項目」に分類
- 財務状況等をどのように評価すべきか検討。
- 建設技能者の人数をどのように評価すべきか検討。

第3回見える化WG；2月12日

○シミュレーションを用いての検討について

- 財務状況については、事務負担の軽減も踏まえ、建設キャリアアップシステムにある資本金、売上高（完成工事高）のデータによる財務評価案を共有。
- 建設技能者の人数については、キャリアアップカードの保有者数、所属技能者に占めるレベル3以上の者の割合、所属技能者に占める29歳以下の者の割合及び所属技能者の平均勤続年数の合算する案を共有。

## 2. 見える化WG構成員

メンバー；（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、（一社）日本型枠工事業協会、（一社）全国基礎工事業団体連合会、  
（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一社）日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合、  
（一財）建設業振興基金

オブザーバー；（一社）全国クレーン建設業協会、（一社）日本塗装工業会

# 共通項目における評価基準案について

○第2回WG以降行ったシミュレーションを踏まえた評価基準案について以下のとおり。

- 資本金については、各団体ごとに共通の基準で行っても特段の不都合はないが、売上高（完工高）については、業種ごとの乖離が大きいため、各業種により評価基準を作成するのが望ましい。
- キャリアアップカードの保有者数については、業種ごとの乖離が大きいため、各業種により評価基準を作成するのが望ましい。

項目区分	項目	評価方法	評価の内容	確認方法
基礎情報	建設業許可の有無	2段階評価	許可の有無	CCUS
	建設業の営業年数	4段階評価	営業年数	別途申請
			許可年数	
	財務状況等	4段階評価	事務負担の軽減も踏まえ、建設キャリアアップシステムにある資本金、売上高（完成工事高）のデータにより財務評価を行う。	CCUS
	取引先	必須記載項目	－	CCUS
	社員数	必須記載項目	－	別途申請
団体加入	2段階評価	団体加入の有無	別途申請	
施工能力	建設技能者の人数	4段階評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>●キャリアアップカードの保有者数</li> <li>●所属技能者に占めるレベル3以上の者の割合</li> <li>●所属技能者に占める29歳以下の者の割合及び所属技能者の平均勤続年数の合算</li> </ul>	CCUS ※定着率については、当該企業における経験年数にするのか、他社分の経験年数も含めるのか、今後、検討。 ※最大請負金額、協力会社、表彰実績は、別途申請が必要の可能性
		必須記載項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>●キャリアアップカードのレベルごとの人数、最大請負金額、協力会社、表彰実績</li> </ul>	
	施工実績	必須記載項目	－	別途申請
コンプライアンス	法令遵守	2段階評価	●処分歴	別途申請（「国土交通省ネガティブ情報等検索サイト」の「建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム」（過去5年分）で確認可能）
			●法令遵守の取組	別途申請（過去5年の適取等の講義の受講の有無）
			●社会保険加入状況	CCUS
	社会保険加入状況		●安全団体加入状況	別途申請（内容について別途検討）

# 共通項目(基礎情報)における評価基準案について

## 【考え方】

○各項目（許可の有無、団体加入、許可年数、資本金、完工高）の平均の点数を基礎情報の評価とする。

## 【2段階評価】

○許可の有無、団体加入

## 【4段階評価】

○許可年数、資本金、完工高

## 【必須記載項目】

○取引先、社員数

※完工高については、業種ごとの設定が必要とはなるが、一例として、建設業構造実態調査における「鉄筋工事業」を例示。

基礎情報	項目平均点	2段階評価			4段階評価					
		配点	許可の有無	団体加入	許可・営業年数		資本金		完工高	
					配点	点数	評価基準案	点数	評価基準案	点数
☆	～25	25	なし	なし	1年=1点	～25	0円以上500万円未満	25	0円以上3000万円未満	25
☆☆	25超～50	—	—	—	1年=1点	25超～50	500万円以上1000万円未満	50	3000万円以上10000万円未満	50
☆☆☆	50超～75	—	—	—	1年=1点	50超～75	1000万円以上3000万円未満	75	10000万円以上30000万円未満	75
☆☆☆☆	75超～100	100	あり	あり	100年以上は100点	75超～	3000万円以上	100	30000万円以上	100
真正性の確保			CCUS	別途申請（団体で確認可能）	別途申請（自己申告）		CCUS		CCUS	

※評価基準案については精査中（第3回見える化WGにおける資料を掲載）

# 共通項目(施工能力)における評価基準案について

## 【考え方】

○各項目（①キャリアアップカード保有者数、②所属技能者に占めるレベル3以上の者の割合、③所属技能者に占める29歳以下の者の割合及び所属技能者の平均勤続年数）の平均の点数を施工能力の4段階評価とする。

## 【必須記載項目】

○施工実績、最大請負金額、協力会社、キャリアアップカードレベルごとの人数、表彰実績

※第3回検討会において、キャリアアップカード保有者数は、業種ごとに設定するとの方向性となった。

施工能力	項目平均点	4段階評価					
		キャリアアップカード保有者数		所属技能者に占めるレベル3以上の者の割合（自社における職長数／自社における所属技能者数）		所属技能者に占める29歳以下の者の割合及び所属技能者の平均勤続年数（2つの指標の合計）	
		評価基準案	点数	評価基準案	点数	評価基準案	点数
☆	～25	1名～4名	25	0%以上10%未満	25	☆☆～☆☆☆☆	25
☆☆	25超～50	5名～14名	50	10%以上15%未満、90%以上	50	☆☆☆☆☆	50
☆☆☆	50超～75	15名～29名	75	15%以上20%未満、40%以上90%未満	75	☆☆☆☆☆☆	75
☆☆☆☆	75超～100	30名～	100	20%以上40%未満	100	☆☆☆☆☆☆ ～	100
真正性の確保		CCUS		CCUS		CCUS	

※評価基準案については精査中（第3回見える化WGにおける資料を掲載）

## 今後の進め方について

---

## 【考え方】

- 見える化WGにおいては、主に共通項目の議論を行ったところ、共通項目の考え方について、相当程度の共有ができた。
- これまで議論してきた共通項目を踏まえて、選択項目を含めた見える化制度の評価基準のモデルケースを検討する。
- その上で、ガイドラインを策定し、各団体に運用する個別の見える化制度の普及を図る。

# モデルケースについて

- 評価項目のモデルケースづくりについて、各団体と行う。
- モデルケースについては、共通項目をベースとして、選択項目における業種における選択項目の検討、評価方法、申請内容の確認方法等も検討し、検討会、WGにおいて共有。
- 制度構築にあたっては、CCUSとの連携、公表方法、インセンティブ等についても検討。また、CCUS、能力評価基準とのデータの連動においては、国がどのような関与ができるか検討を行う。

## ○共通項目、選択項目の評価項目のモデルケース（イメージ）

共通項目	
基礎情報 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業許可の有無</li> <li>・建設業の営業年数</li> <li>・財務状況等</li> <li>・社員数</li> <li>・団体加入 等</li> </ul>
施工能力 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設技能者の人数（キャリアアップカードの保有人数、レベル 等）</li> <li>・施工実績</li> </ul>
コンプライアンス ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況</li> <li>・社会保険加入状況 等</li> </ul>
選択項目	
施工能力 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建機の保有状況</li> <li>・最大請負金額</li> <li>・表彰</li> <li>・協力会社 等</li> </ul>
処遇・福利厚生 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与制度</li> <li>・労務管理</li> <li>・休暇制度 等</li> </ul>

## 検討内容

### 【共通項目】

- 評価基準の配点等の精査
- 許可年数の考え方の整理
- コンプライアンスの項目について、評価基準について検討（安全成績（労基法違反）、安全団体、建設業経理士等）

### 【選択項目】

- モデルケース作成に協力頂ける団体と選択項目の設定を調整
- 「動員力」の考え方の検証
- 評価方法、確認方法の整理



# 見える化制度の構築にあたっての基本的な考え方

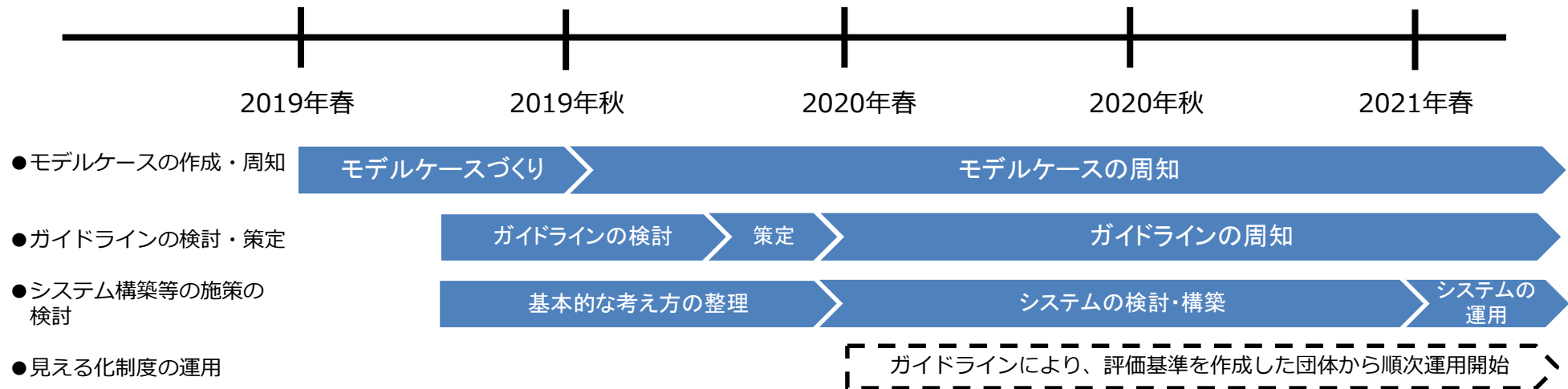
- 見える化制度においては、モデルケースを提示し、ガイドラインを策定する予定。
- ガイドラインでは、見える化制度に対して求める基本的事項（真正性の確保、CCUSの活用、評価項目（共通項目、選択項目）の設定）について、業種ごとの特性に応じて、制度をカスタマイズすることを求める。

	ガイドラインで求めるレベル	団体によるカスタマイズ
主体	○団体	—
体制	○第三者委員会	○複数団体共有の第三者委員会
評価項目	○共通項目（基礎情報、施工能力、コンプライアンス）の見える化を行う。	○選択項目（建設機械の保有数、動員力、技能者定着率、協力会社等）について、見える化を行うか検討する。
評価基準	○評価を行う項目ごとに評価基準を設定し、項目の評価を行う。 ○必須記載項目については評価を行わない。	○評価基準については、必要に応じて、業種ごとに設定する。
評価イメージ	○項目ごとに星4つの評価とする。	—
更新頻度	○年1回程度	○年1回程度、都度更新 等

# 見える化スケジュールについて

- モデルケースづくりについては、これまで議論した共通項目をベースに、WGと並行して複数の団体と個別に行う。
- モデルケースの作成後、ガイドラインを策定する。併せて、システム構築やインセンティブなどの対応可能な施策の検討を行う。
- その後、CCUSとの連動など、システムの検討を行う。

## 【スケジュール案】



## 平成 30 年度

# 専門工事企業の施工能力等の見える化制度に係わるアンケート結果

(一財)建設産業経理研究機構

調査の実施概要について ..... 2

## 1. 回答者における専門工事企業評価の現状

<発注者>

Q1_元請・下請企業の情報把握と評価 (S A) .....	4
└Q1-1_下請企業について把握している情報 (M A) .....	4
└Q1-2_下請企業に関する情報の入手法 (M A) .....	5
└Q1-3_把握している下請企業の階層 (S A) .....	5
└Q1-4_下請企業の情報を把握している理由 (M A) .....	5

<元請企業>

Q1_取引する下請企業(S A) .....	6
└Q1-1_下請企業選定時、把握している情報(S A).....	6
└Q1-2_下請企業の情報を把握する目的や理由(M A).....	6
└Q1-3_下請企業に関する情報の入手法(M A) .....	6

## 2. 専門工事企業の施工能力等の見える化制度について

Q2_「見える化」制度において重視する項目<発注者、元請企業 共通> (M A).....	7
└特に重視する項目<共通>【発注者、元請企業】 (S A).....	7
Q3_「見える化」制度において重視する項目<選択>.....	9
└特に重視する項目<選択>【発注者、元請企業】 (S A) .....	10
Q5_「見える化」制度構築にあたり重要だと考えること(M A) .....	11
└Q5-1_「見える化」制度構築を実施するのに、最適な機関(S A) .....	12
Q6_「見える化」制度の活用意向 (S A).....	12
Q7_「見える化」制度のデータや操作性に関して希望すること (M A).....	12

※集計タイトルの表記について

「SA」 Single Answer(単数回答)、「MA」 Multiple Answer(複数回答)

# 調査の実施概要について

## ●調査方法及び回収状況について

調査の目的：今後、見える化制度の構築を行うとともに、見える化制度の活用を促進していくための基礎資料とするため

調査期間：平成30年12月3日(月)～12月28日(金)

調査方法：WEB・FAX

調査対象：発注者（公的機関等）

発注者（民間企業等）

元請企業

調査方法：・発注者（公的機関等）…都道府県、政令指定都市

・発注者（民間企業等）…NEXCO、J-Power、JR、電力・ガス、不動産等

・元請企業……………大手、準大手、中堅、地場ゼネコン

回収数など：

	回収数	無効数	有効回答数
発注者（公的機関等）	46	0	46
発注者（民間企業等）	26	0	26
元請企業	827	14	813

調査集計：(株)日本アプライドリサーチ研究所

## ●回答者プロフィール

### 【発注者（公的機関等）】

### 【発注者（民間企業等）】

#### F1\_所在地（SA）

No.	カテゴリー名	n	%
1	北海道・東北	8	17.4%
2	関東	9	19.6%
3	北陸	3	6.5%
4	中部	5	10.9%
5	近畿	7	15.2%
6	中国	3	6.5%
7	四国	2	4.3%
8	九州・沖縄	9	19.6%
	全体	46	100.0%

#### F1\_業種(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	不動産業、住宅メーカー	13	50.0%
2	サービス業 (卸売・小売・飲食・金融・保険等)	1	3.8%
3	製造業	0	0.0%
4	運輸・交通・情報通信業	4	15.4%
5	電気・ガス・熱供給・水道業	7	26.9%
6	その他	4	15.4%
	全体	26	100.0%

#### F4\_完工高(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	5000万円未満	0	0.0%
2	5000万円以上1億円未満	0	0.0%
3	1億円以上3億円未満	2	7.7%
4	3億円以上5億円未満	0	0.0%
5	5億円以上10億円未満	0	0.0%
6	10億円以上30億円未満	4	15.4%
7	30億円以上50億円未満	2	7.7%
8	50億円以上	18	69.2%
	全体	26	100.0%

#### F2\_人口(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10万人未満	0	0.0%
2	10万人以上～30万人未満	0	0.0%
3	30万人以上～50万人未満	0	0.0%
4	50万人以上～100万人未満	13	28.3%
5	100万人以上～300万人未満	25	54.3%
6	300万人以上～500万人未満	1	2.2%
7	500万人以上	7	15.2%
	全体	46	100.0%

#### F2\_従業員数(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1人	0	0.0%
2	2～4人	0	0.0%
3	5～9人	2	7.7%
4	10～29人	1	3.8%
5	30～99人	1	3.8%
6	100～299人	4	15.4%
7	300～499人	2	7.7%
8	500～999人	3	11.5%
9	1,000人以上	13	50.0%
	全体	26	100.0%

#### F3\_年間公共工事額(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10億円未満	0	0.0%
2	10億円以上～30億円未満	0	0.0%
3	30億円以上～50億円未満	0	0.0%
4	50億円以上～100億円未満	0	0.0%
5	100億円以上～500億円未満	15	32.6%
6	500億円以上～1,000億円未満	20	43.5%
7	1,000億円以上	11	23.9%
	全体	46	100.0%

#### F3\_資本金規模(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1,000万円未満	2	7.7%
2	1,000万円以上3,000万円未満	2	7.7%
3	3,000万円以上1億円未満	2	7.7%
4	1億円以上5億円未満	0	0.0%
5	5億円以上10億円未満	1	3.8%
6	10億円以上50億円未満	4	15.4%
7	50億円以上100億円未満	2	7.7%
8	100億円以上	13	50.0%
	全体	26	100.0%

## 【元請企業】

### F1\_業種(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	土木工事業	750	92.3%
2	建築工事業	491	60.4%
3	大工工事業	98	12.1%
4	左官工事業	51	6.3%
5	とび・土工工事業	415	51.0%
6	石工事業	109	13.4%
7	屋根工事業	71	8.7%
8	電気工事業	40	4.9%
9	管工事業	178	21.9%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	65	8.0%
11	鋼構造物工事業	154	18.9%
12	鉄筋工事業	59	7.3%
13	ほ装工事業	421	51.8%
14	しゅんせつ工事業	153	18.8%
15	板金工事業	43	5.3%
16	ガラス工事業	41	5.0%
17	塗装工事業	126	15.5%
18	防水工事業	87	10.7%
19	内装仕上工事業	83	10.2%
20	機械器具設置工事業	15	1.8%
21	熱絶縁工事業	32	3.9%
22	電気通信工事業	15	1.8%
23	造園工事業	152	18.7%
24	さく井工事業	23	2.8%
25	建具工事業	45	5.5%
26	水道施設工事業	236	29.0%
27	消防施設工事業	10	1.2%
28	清掃施設工事業	4	0.5%
29	解体工事業	216	26.6%
30	その他	2	0.2%
	全体	813	100.0%

### F2\_公共・民間工事の割合(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	公共工事が主である	494	60.8%
2	民間工事が主である	163	20.0%
3	公共工事と民間工事はほぼ同程度である	156	19.2%
	全体	813	100.0%

### F3\_資本金規模(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1,000万円未満	12	1.5%
2	1,000万円以上3,000万円未満	295	36.3%
3	3,000万円以上1億円未満	406	49.9%
4	1億円以上5億円未満	72	8.9%
5	5億円以上10億円未満	5	0.6%
6	10億円以上50億円未満	10	1.2%
7	50億円以上100億円未満	5	0.6%
8	100億円以上	8	1.0%
	全体	813	100.0%

### F4\_従業員数(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1人	2	0.2%
2	2~4人	11	1.4%
3	5~9人	60	7.4%
4	10~29人	319	39.2%
5	30~99人	305	37.5%
6	100人~299人	82	10.1%
7	300~499人	10	1.2%
8	500~999人	15	1.8%
9	1,000人以上	9	1.1%
	全体	813	100.0%

### F5\_完工高(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	5000万円未満	7	0.9%
2	5000万円以上~1億円未満	25	3.1%
3	1億円以上3億円未満	116	14.3%
4	3億円以上5億円未満	98	12.1%
5	5億円以上10億円未満	146	18.0%
6	10億円以上30億円未満	230	28.3%
7	30億円以上50億円未満	68	8.4%
8	50億円以上	123	15.1%
	全体	813	100.0%

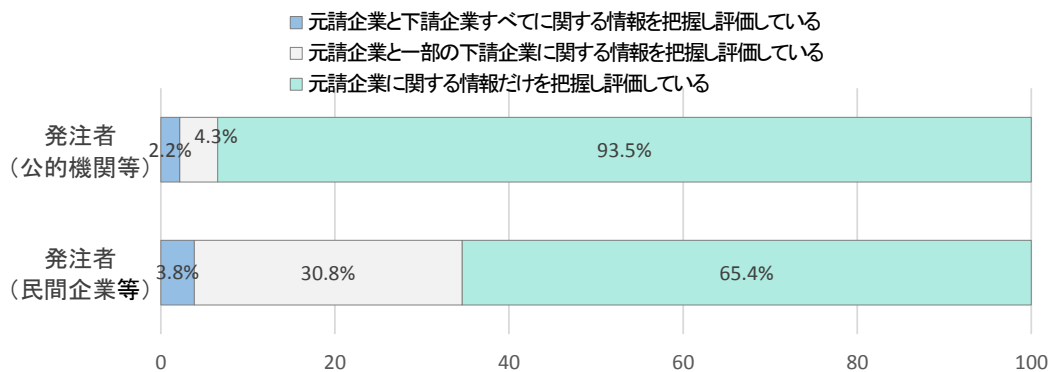
### F6\_完工高が総売上高に占める割合(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	50%未満	17	2.1%
2	50%以上70%未満	54	6.6%
3	70%以上90%未満	195	24.0%
4	90%以上	547	67.3%
	全体	813	100.0%

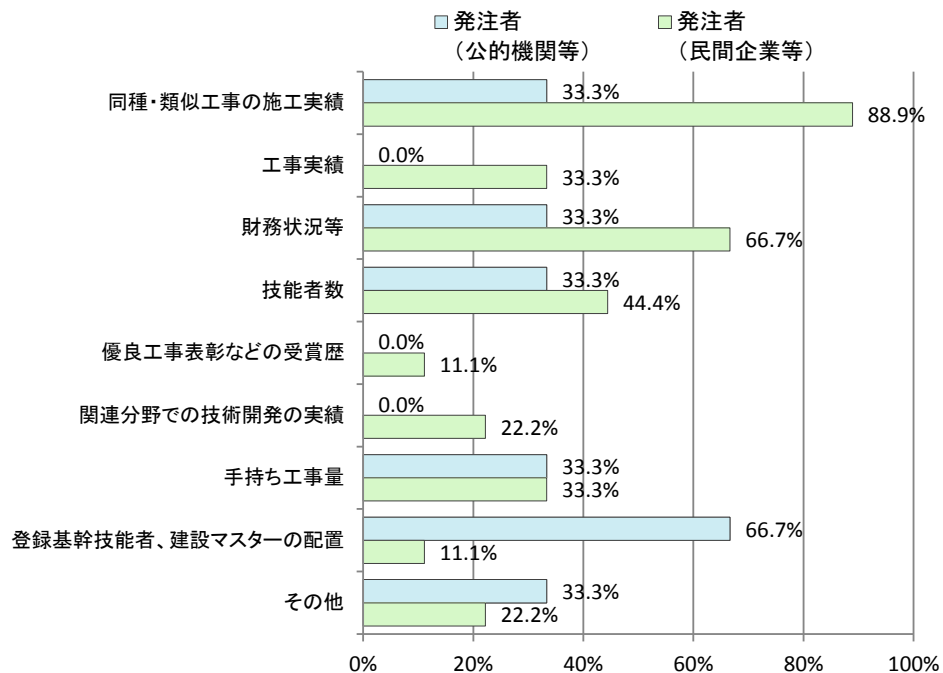
# 1. 回答者における専門工事企業評価の現状

## 発注者

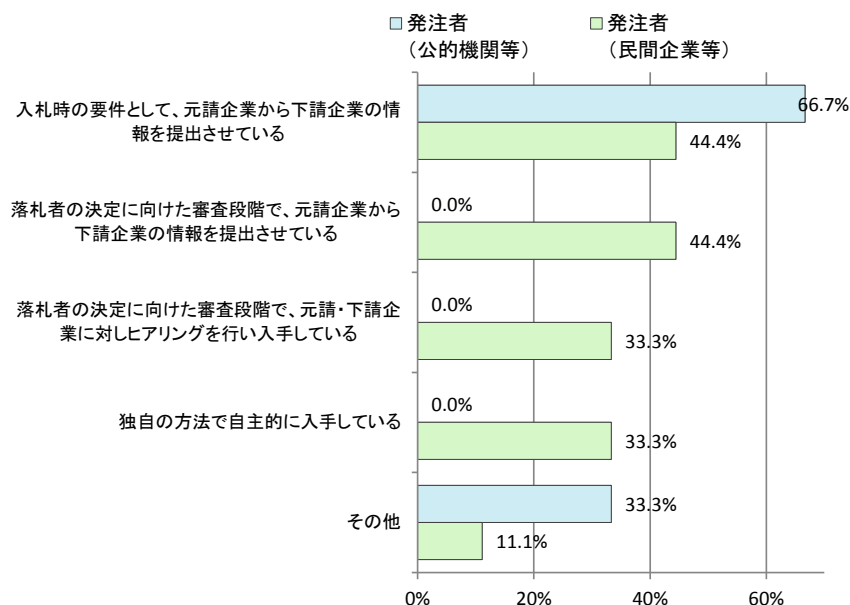
Q1\_元請・下請企業の情報把握と評価 (SA)



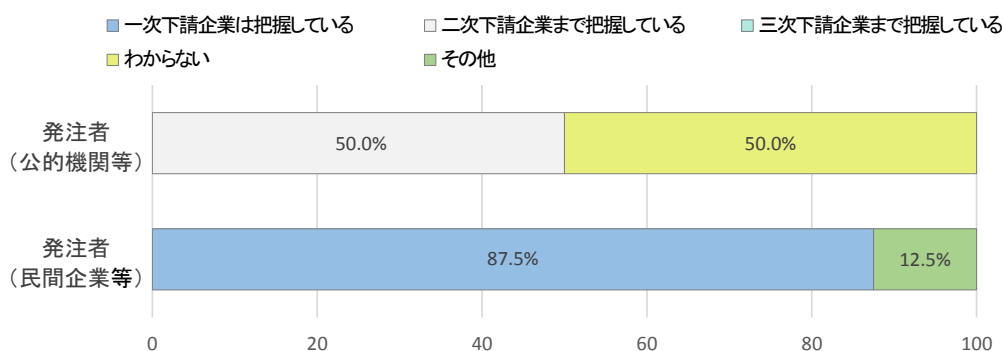
Q1-1\_下請企業について把握している情報 (MA)



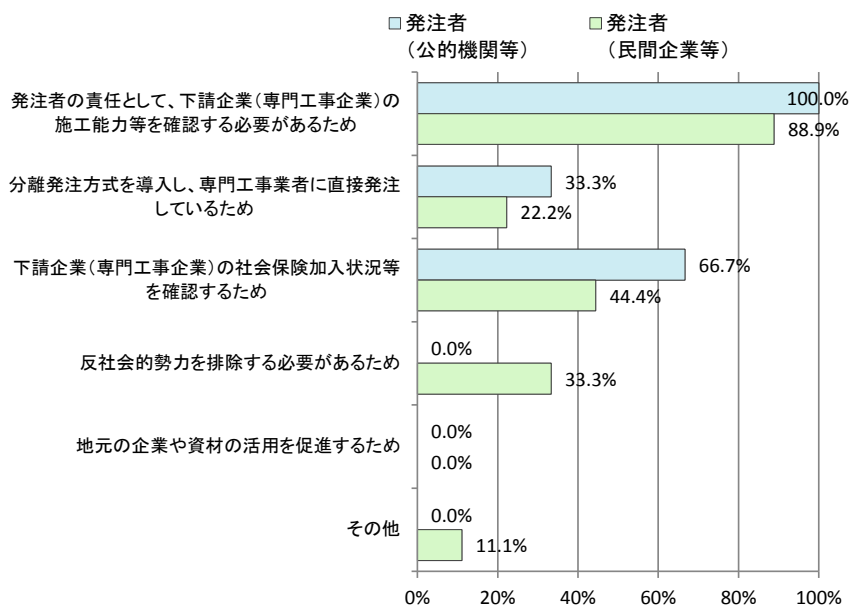
## Q1-2\_下請企業に関する情報の入手法 (MA)



## Q1-3\_把握している下請企業の階層 (SA)

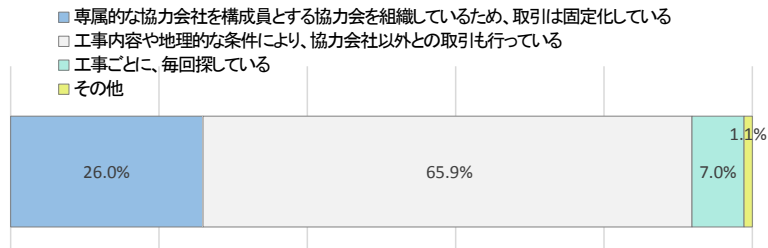


## Q1-4\_下請企業の情報を把握している理由 (MA)

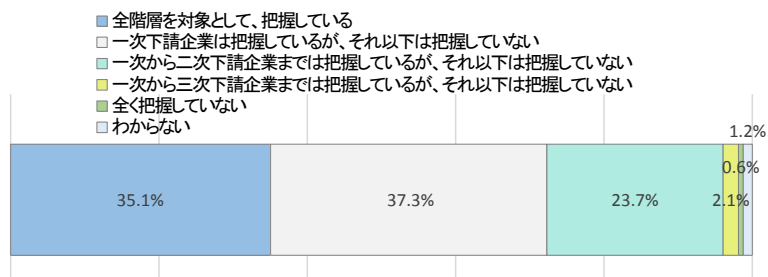


# 元請企業

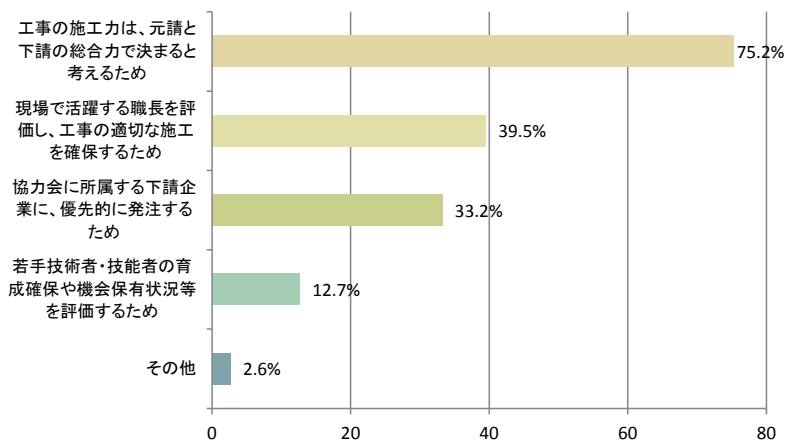
## Q1\_取引する下請企業(S A)



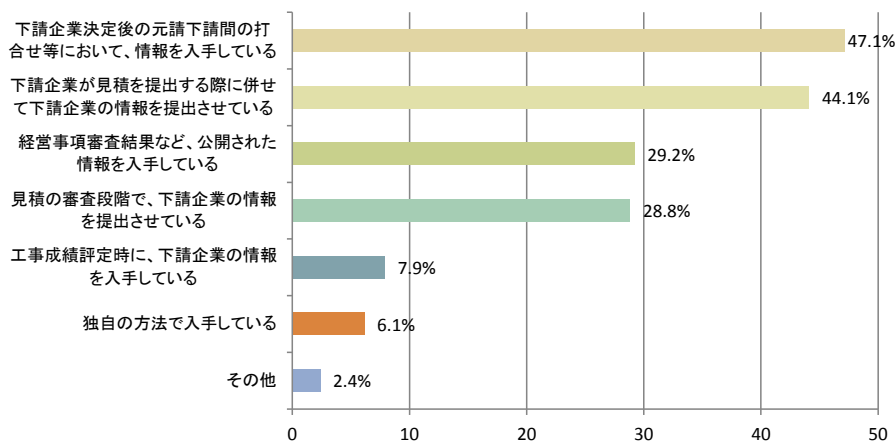
## Q1-1\_下請企業選定時、把握している情報(S A)



## Q1-2\_下請企業の情報を把握する目的や理由(M A)



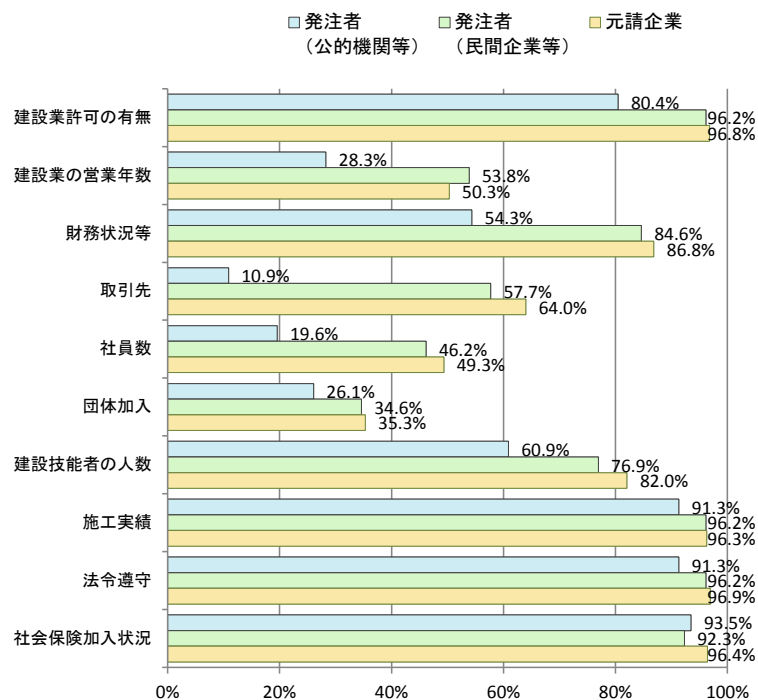
## Q1-3\_下請企業に関する情報の入手法(M A)





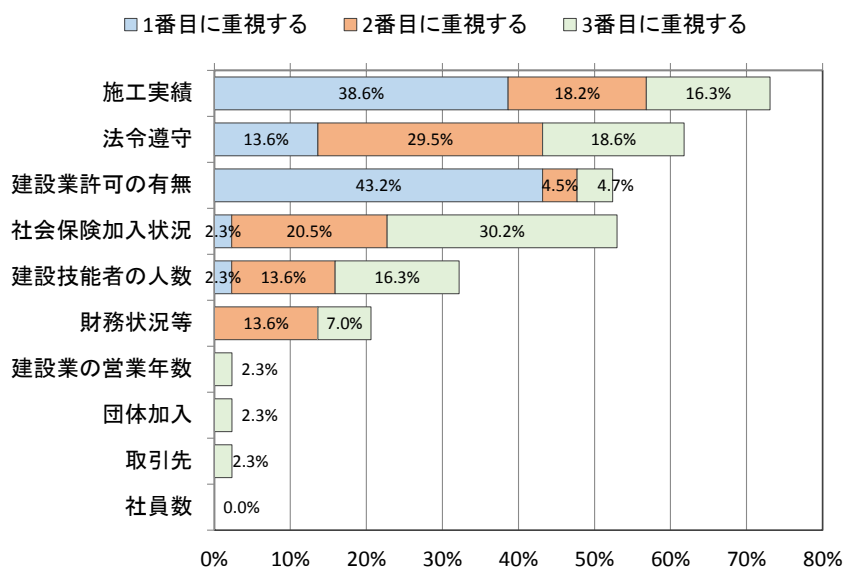
## 2. 専門工事企業の施工能力等の見える化制度について

### Q2\_「見える化制度」において重視する項目 (MA)

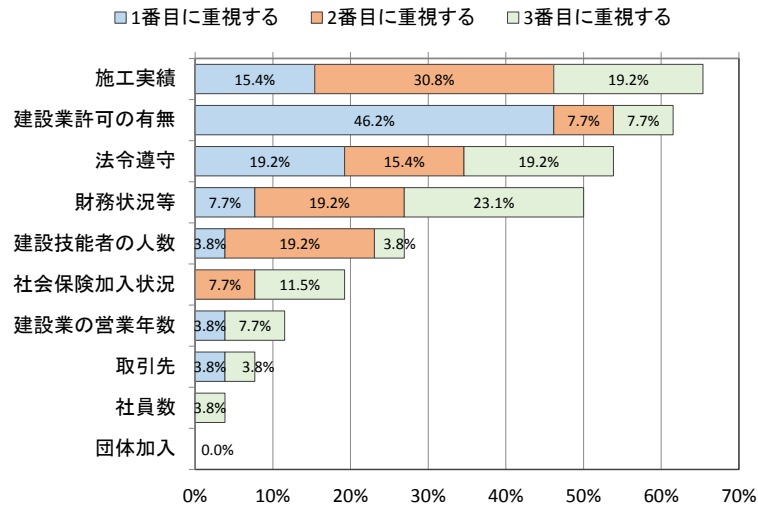


### 特に重視する項目<共通>(SA)

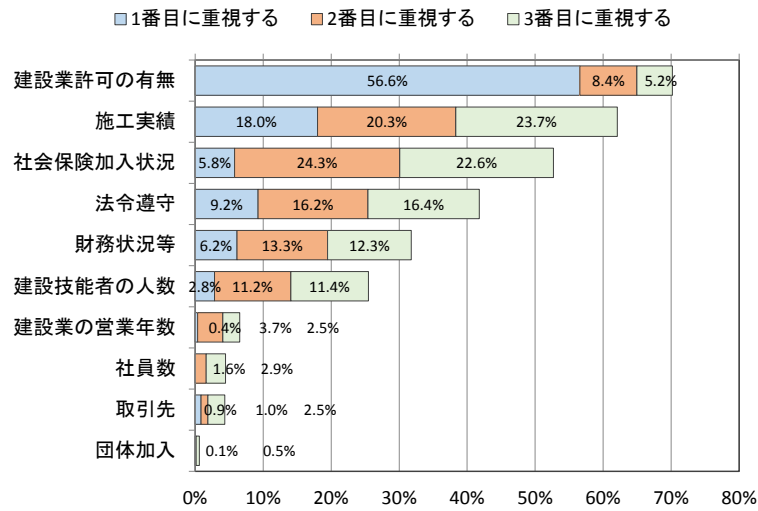
#### 発注者 (公的機関等)



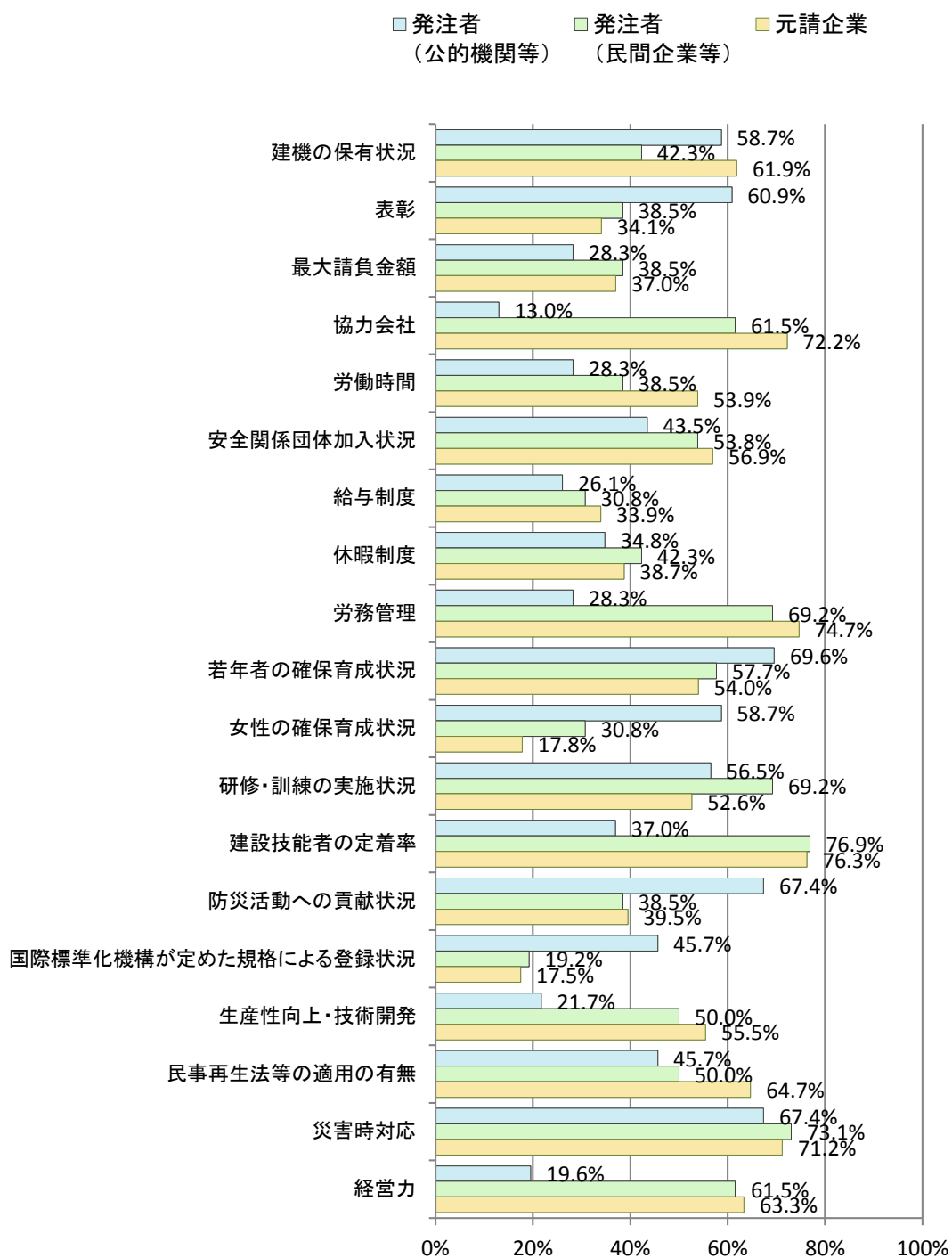
## 発注者（民間企業等）



## 元請企業

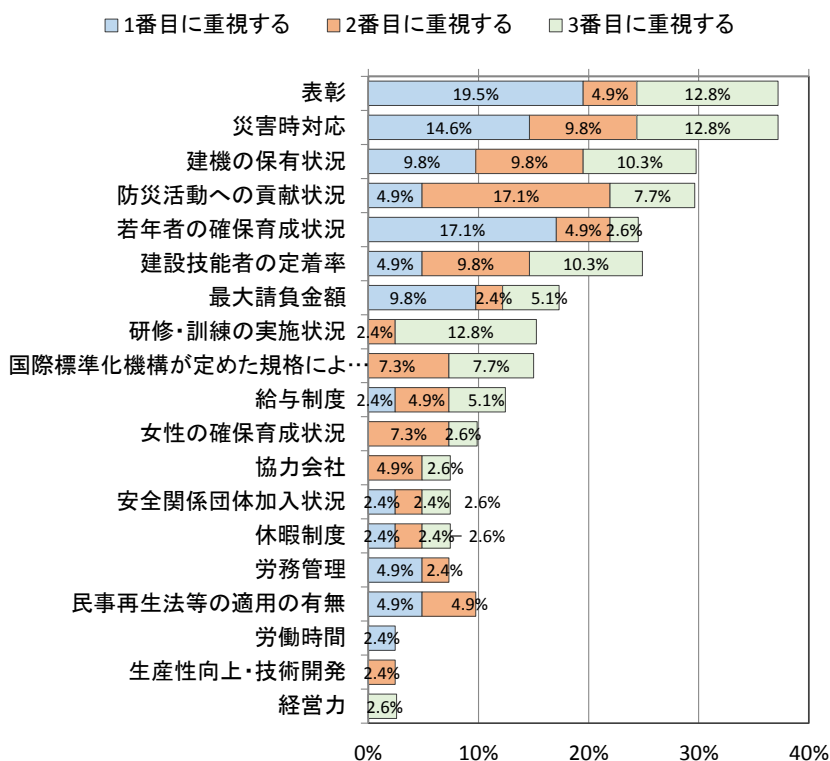


### Q3\_「見える化」制度において重視する項目<選択項目>

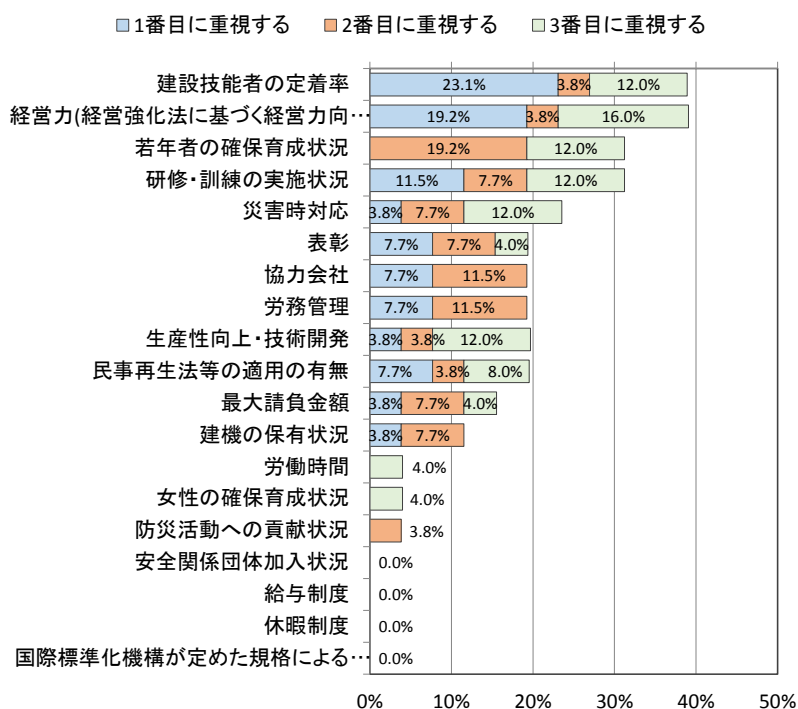


## 特に重視する項目<選択項目>(S A)

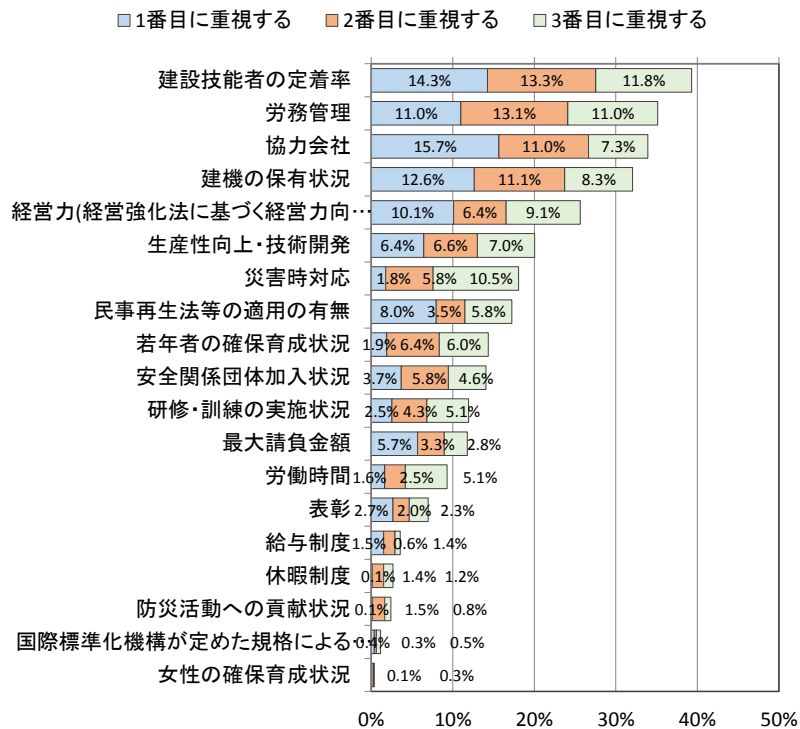
### 発注者（公的機関等）



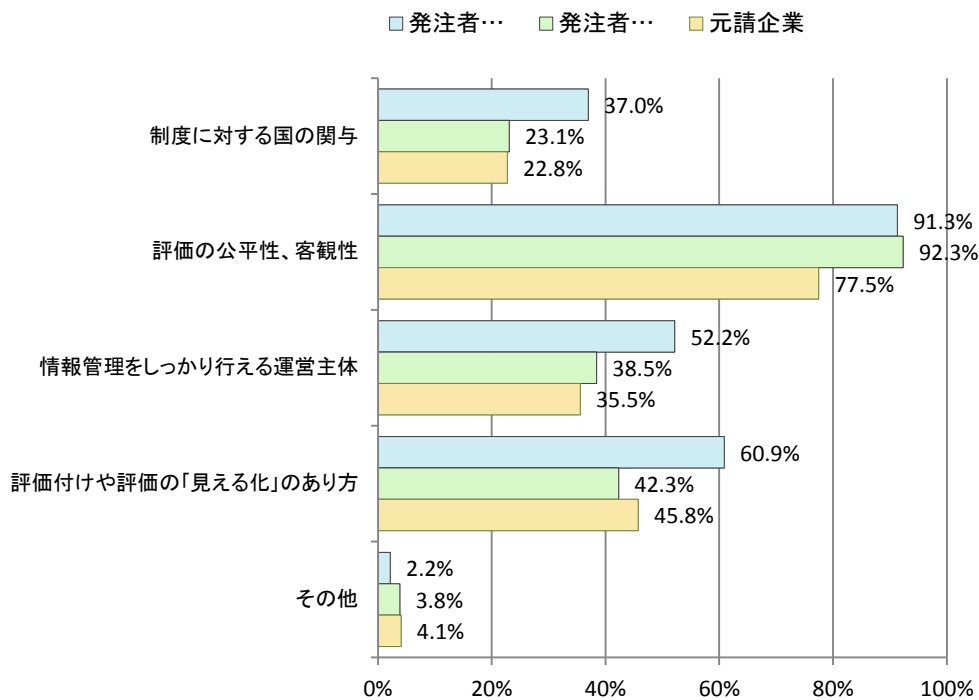
### 発注者（民間企業等）



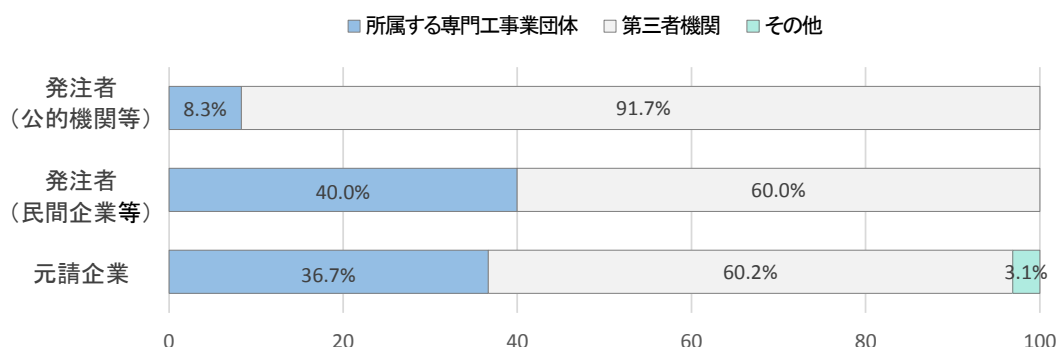
## 元請企業



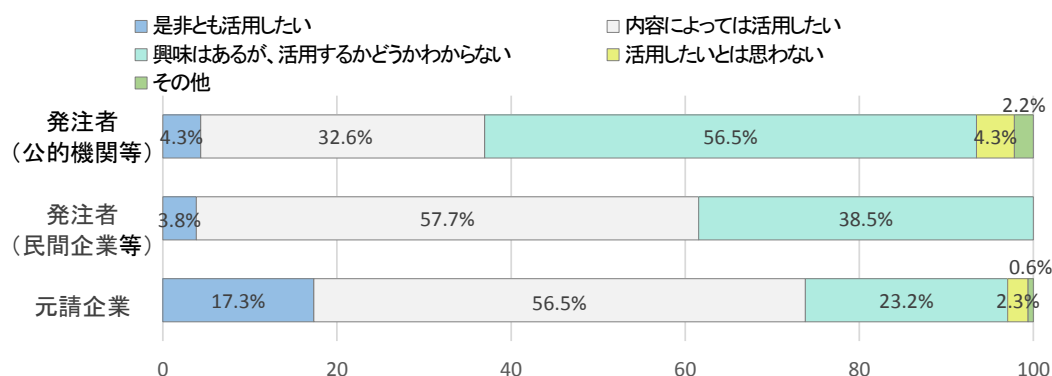
## Q5\_「見える化」制度構築にあたり重要だと考えること(MA)



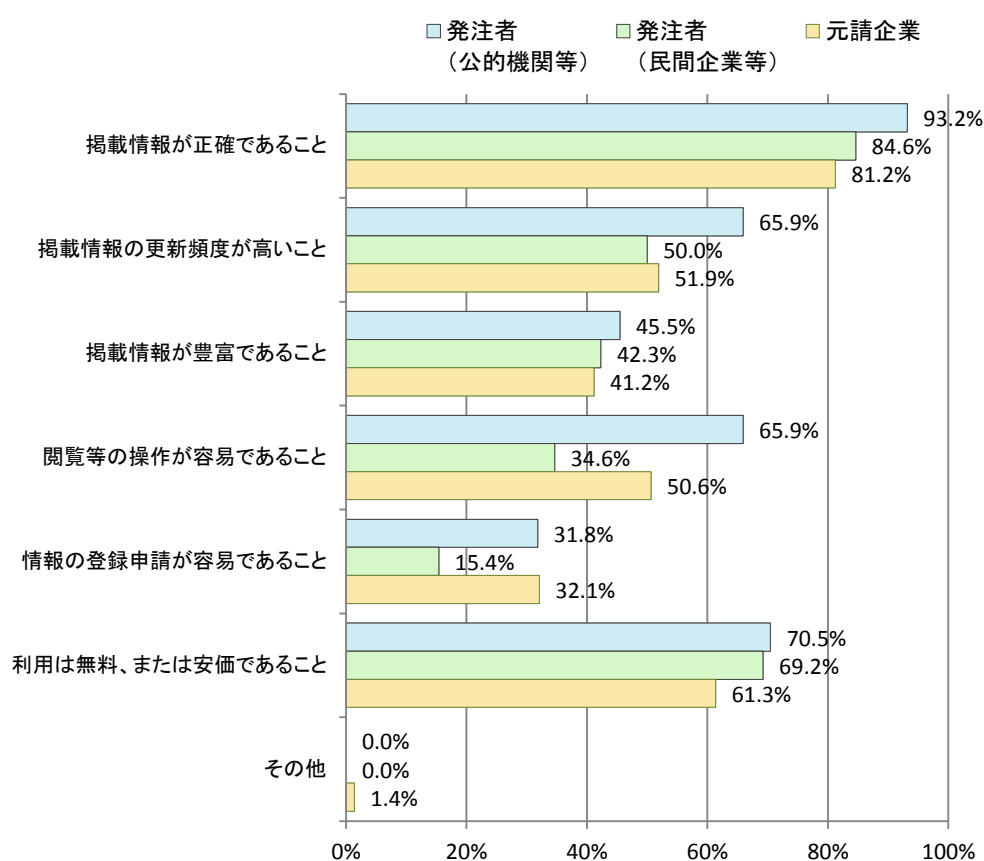
### Q5-1\_「見える化」制度構築を実施するのに、最適な機関(S A)



### Q6\_「見える化」制度の活用意向(S A)



### Q7\_「見える化」制度のデータや操作性に関して希望すること(M A)



「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
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
井上 信吾	一般社団法人全国クレーン建設業協会 専務理事
若宮 昇平	一般社団法人日本塗装工業会 副会長

【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



## 専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会について（趣旨）

- 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ことから、中長期的な担い手の確保とともに、建設工事に係る施工水準の確保が課題となっている。
- その課題を克服するためには、適切な公共工事設計労務単価の設定や社会保険加入対策の推進などの国の取組に加え、個々の建設技能者の能力を統一的・客観的に評価し、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ者が果たしている役割が処遇に反映されるような仕組みの構築が必要。また、人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が適正に競争するための客観的な指標を提供することで、これらの企業の受注機会の拡大を図り、ひいては建設技能者の処遇改善や人材投資の好循環を生み出し、業界全体として国民にアピールすることも求められる。
- その一環として、本年秋には、建設技能者の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積し、個々の技能者が経験や技能に応じて適正に評価され、その処遇の改善が図られる環境を整備するための仕組みである「建設キャリアアップシステム」が運用開始される予定。
- 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た。5回にわたる検討会での議論を踏まえ、本年3月27日に「中間とりまとめ」が行われたところ。
- 「中間とりまとめ」において、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が示される一方、レベル判定を受けるまでの手続やレベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続といった制度の詳細設計については、今後の検討課題とされている。また、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準等の策定に向けた検討が必要。
- さらに、専門工事企業の施工能力の見える化に関して、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る必要があり、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、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」を設置する。
- この検討会においては、専門工事企業の施工能力等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整えることを目指す。

## 第 5 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 9 月 20 日（木） 10：00 ～ 12：00

場 所：（一財）建設業振興基金 3 階 301 会議室

### 《議事(1)について》

議事(1)専門工事企業の施工能力等の見える化制度について、①中間とりまとめ（案）について、②中間とりまとめ（案）についてのご意見、③専門工事企業の見える化に関するワーキンググループについて、④アンケート調査について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・管工事業は非常に業種が多く、給排水、消防、ガス、計装、浄化槽、衛生工事など工事が別々に分かれている関係から、業種による特性をよく考慮して検討していただきたい。
- ・一つの団体でも様々な業種があるということを踏まえ、議論をさせていただきたい。
- ・見える化のワーキンググループには、複数名で参加しても良いのか。
- ・もちろん構わない。随行者も含めた実務者同士の議論をさせていただきたい。
- ・ワーキンググループには、オブザーバーを希望する団体から出られるのか、また発言権はあるのか。工務店の評価も検討しなければならないので、そういった立場で、ぜひ参加させていただきたい。
- ・ワーキングはざっくばらんなものにしたい。オブザーバーとして参加し意見を出していただきたい。
- ・中間取りまとめ（案）については特段のご意見がなかったので、皆様の賛同が得られたものと考えたい。（案）を取って 10 月中に記者発表するというところでよろしいか。
- ・異議なし

### 《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個別ヒアリングにおける主な意見とこれらを踏まえた方向性について、②能力評価の枠組み・ガイドラインのイメージについて、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- 建設技能者の能力評価制度は、3つのことを「見える化」するために検討している。1つ目は能力の高い技能者を見える化すること。2つ目は、夢のあるキャリアパスという目標を明確にし、どのような訓練を積み重ねればレベルアップできるかを見える化すること。そして3つ目は、人を大切に育てている会社と、そうではない会社を見える化すること。
- 「誰が評価するか」については、将来的にどうあるべきなのかという長期的な視点も念頭に置きながら、来年度の建設キャリアアップシステムの運用開始に向けて、まずは何かから手を付けていくのか議論していただきたい。
- 評価実施等の窓口を一本化するのであれば、所属事業者から建設業振興基金にカードの発行やレベルの評価が申請され、そこから各専門工事業団体に流れるという仕組みが考えられないか。各専門工事業団体が最初の窓口になるのは事務負担が大きすぎる。
- 議論に当たっては2つのことを考えてほしい。1つ目は、体制が整ったらこういう形が良いという本来のあるべき姿。2つ目は、現在、専門工事業団体はこのような取組を想定した組織になっていないので、移行期間中に何らかのヘルプをもらえるような仕組みがあり得るかどうかについて。
- 業界団体がない職種はレベル評価の申請をするところがないので、やはり最初の一時窓口は建設業振興基金であるべきではないか。将来的に、評価センターのような組織で運営していくことを検討するという事も見据えると、窓口は建設業振興基金が良いのではないか。
- レベル認定をする主体が誰なのか、責任を持っている主体は誰なのかという観点からすると、専門工事業団体が能力評価基準を作るため、レベルの評価を実施するのは専門工事業団体という考え方が基本ではないか。その時に発生する事務負担をどうするのか、またそれをどのように軽減するのかは今後議論する必要があるが、まずは、一義的な責任を有しているのは誰かを固めた方がよい。
- 能力評価基準は、当然、各専門工事業団体が責任を持って作る。業界の立場についてもご配慮をお願いしたい。
- 国土交通省から出てくる共通のガイドラインに沿って、専門工事業団体が能力評価基準を作るため、団体がその評価に関して一定程度の責任を持つことは当然である。
- ただし、能力評価等にかかる事務作業には様々な経済的な負担が発生するため、技能者

や技能者を雇用する専門工事企業の手数料で賄っていくことになる。

- 能力評価が技能者の処遇改善につながっていくのかわからないという声が聞かれる中で、技能者のレベル申請が出てくるのか懸念している。なぜ能力評価が必要なのか、それを国土交通省がどのように活用しようとしているのか方向性をしっかり示していただく必要がある。
- 能力評価のスキームに関して、各職種における技能に一番精通している専門工事業団体が能力評価基準を作ることになる。技能者や所属事業者からすると、専門工事業団体が技能や能力をしっかりと見えているということが大事である。
- 建設業振興基金としても、キャリアアップカード発行の事務はもちろんやっていくわけであり、その中で各専門工事業団体の事務に対してどのような支援ができるのか、しっかりと詰めていかなければならないと認識している。
- この評価システムが何につながるかという点については、公共工事での評価、技能レベルの指定等を通じた企業をリクエストする仕組み等今後検討していく必要がある。
- その上で、所属事業者が技能者に対する仮評価をしっかりと実施するという手続きを今回初めて提案した。これは、企業評価をベースとした上で、評価される事業者が、きちんと自社が雇用する技能者を仮評価し、それに関する一時的な作業を自分たちで行うということを原則とすることで、各専門工事業団体の事務負担を軽減しようという提案である。それに加えて、建設キャリアアップシステムによって、作業の手続きを軽減できる手立てがないのかということについても、しっかり検討していかなければならない。
- こうしたことを本格的に運用している諸外国の例を見ると、実施するにはお金がかかるので、英国の「Levy」（レビー）のように、請負単価の何パーセントかをプールするような仕組みを持っている。それを作るには、業界団体や発注者も含め一緒に運動していかなければならない。
- 今回の国土交通省の提案は、商取引の中で、まずはきちんとした会社を選ばれ、かつ、どれだけ今までと違って高く売れるのか、そのための仕組みをまずはスタートさせたいという考えだろう。
- 当面は、ゼネコンや国の工事ですべて使ってもらえるような仕組みを考えていかなければならない。
- 来年の4月から建設キャリアアップシステムがスタートすると、各専門工事業団体の体制は整っていないし、レベル2、3の評価についての検討や、システム稼働前の技能者のキャリアをどうするかという課題がある。どのような時間軸で考えているのか。

- ・現在、建設業振興基金に対して申請を行えば2種類のカードが発行されることになっている。4団体に先行してご検討いただいているが、能力評価基準自体はできるだけ来年度の早期に作り、その上で来年度中に申請が開始できるように準備したいと思っている。
- ・事務作業をどうするかについてはまだ詰めていないが、評価の一義的な責任を有しているのは誰なのかという意味において、各専門工事業団体の名のもとにレベル認定をしていくのが良いのではないかと。作業をどのようにするのか、作業の軽減をどうするのかについては、これから議論を詰めさせていただきたい。
- ・全基連では、技能者の情報を3年前から集めているが、集めた情報をチェックしてデータ化する作業は大変であり、軌道に乗せるまでに3年かかった。専門工事業団体がやるにしても建設業振興基金がやるにしても、今のスケジュールでは心配である。データの集め方とデータの保管の問題が一番重要と考えている。
- ・所属事業者の代行について、例えば、組合員ではない一人親方の場合、カードの発行は建設業振興基金に対し行い、専門工事業団体に対して、組合員ではない者がレベル評価の申請を行うということになるのか。
- ・団体会員かどうかに関わらず、専門工事業団体が責任を持ってレベル認定をするのが一義的には良いと考えている。
- ・専門工事業団体主体で10年20年技能者のデータをきちんと保管し続けられるかというとなかなか難しいという印象。建設業振興基金のデータベースでしっかりと保管し、評価する部分だけを各専門工事業団体で行うのが良いのではないかと。
- ・能力評価にしても、見える化にしても、今までにない制度に取り組むため、生みの苦しみがでてきているが、全鉄筋として前向きに取り組んでいきたい。
- ・ただ、全国からの一般登録のレベル申請を全鉄筋だけでチェックするのは物理的に厳しい。レベル1、4の申請は建設業振興基金で受け付けられると思われるため、システム上の運用を工夫する等して、レベル2、3についても建設業振興基金で受付をお願いしたい。
- ・日機協としては、しっかりとした体制を整えて全面的にやっていきたいと考えているが、一人ひとりの申請をチェックして正しいかどうかを確認するのは、かなりの手間と時間がかかる。登録する資格の数を制限する等、簡素化するという考え方も重要。
- ・非常に良いシステムだと思っているが、我々の業界は非常に幅広い業種があるため、実際に評価をする時に、均等で同一の評価がきちんとできるのか、協会会員からどの程度

申請が出てくるのか、申請した者と申請しない者の差別化をどうするべきか、それが処遇改善につながるのか、少し不安に思っている。

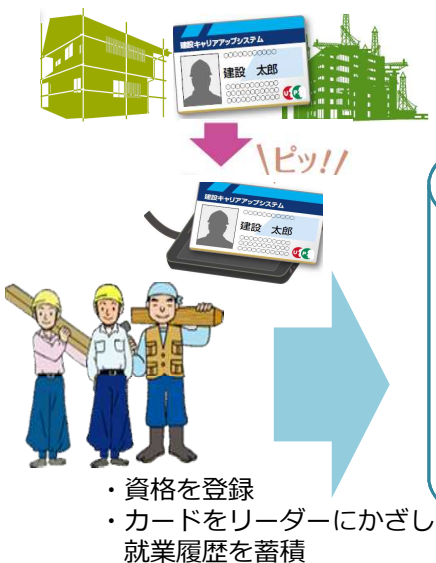
- できるなら建設業振興基金に窓口をお願いしたい。ただ、他団体がこのスキームどおりに実施するならば、努力はしなければならないと思うが、能力評価を行うだけのスタッフがおらず、難しいというのが実状。
- 窓口の一元化は非常に大事なことだと思う。一元化に向けて、データの保管、入力時間、費用や予算などについて詰めていかなければならない。
- 建築大工については複数の団体があるので今後相談しながら進めていく予定だが、能力評価の事務手続きについては、業界団体としてしっかりやっていく準備をしている。
- ただ、各専門工事業団体は事務体制が違うという実情があるので、こういった工夫ができるのか検討の余地がある。
- 能力評価や企業評価については、どうあるべきかという議論が先行しているが、まずは「何ができるのか」ということを考えて議論をしていく必要がある。
- 窓口の一元化に関しては、各専門工事業団体や建設業振興基金がお互いに負担がかからない仕組みを考えた方が良い。データ保存に関しては建設業振興基金が関与する必要があるのではないかと。
- 発注者や元請が専門工事企業に対して技能レベルをスペックとして求めない限り、技能者自らがカードを作って技能レベルを上げていこうということにはならないだろう。そのため、まずは官庁がこのような仕組みを導入し、次にそれを民間の各発注者が織り込むような仕組みを考えていく必要がある。
- 「専門工事企業の能力の見える化」についても、発注者からゼネコンに対して「星印 4 つの会社を使いなさい」ということがあれば、当然そういう会社に対して積極的に発注するようになる。優位に結びつくようなことを考えていかない限り、制度は進まない。
- 能力の高い専門工事企業が受注しやすくなるような仕組みを見据えて、技能者の能力評価制度を検討していきたい。
- レベル 2 とレベル 3 を認定してカードを発行するところだが、現状の建設キャリアアップシステムの費用負担や手続きの中には織り込まれていない。誰がどのような作業をし、そのコストをどう負担するのかはこれまで議論したことがないので、建設業振興基金にお願いしても、それはコストや体制がない限りはできない。どのようにしていくのが全体にとって最適なのかをこれから詰めていかなければならない。お互い同じ方向を向いて、この能力評価をすることで技能者の処遇改善につなげ、企業の評価につなげ、

業界の発展という共通目標を見失わずに進めていきたい。

以上

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
  - 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
  - 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。
- ※年度内に成案を得て、建設技能者の能力評価制度に関する告示やガイドラインを定める予定

## 業界横断的な経験・技能の蓄積



### 建設キャリアアップシステム

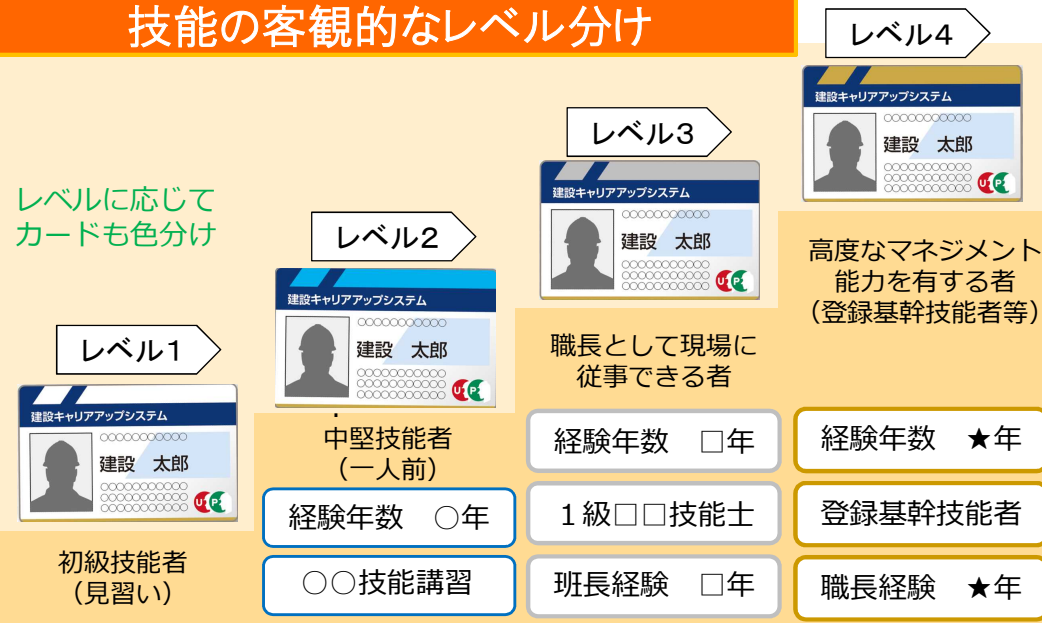
- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数 など)

能力評価基準(\*)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

## 技能の客観的なレベル分け

レベルに応じてカードも色分け



## 技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



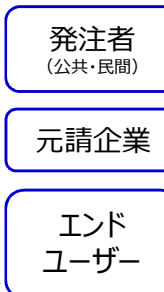
キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価が見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR



取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく



		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1		(建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)			
レベル2	就業日数 ※1	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格	・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	・丸のご等取扱作業安全衛生教育	○車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用)運転技能講習 ○ローラー特別教育
レベル3	就業日数	7年(1505日)	8年(1720日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格 ※2	○1級鉄筋施工技能士(組立て) ○1級鉄筋施工技能士(施工図)	・1級とび技能士	・1級型枠施工技能士  ・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(解体工のみ)	○青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター)  ○車両系建設機械運転者安全衛生教育 ○ローラー運転者安全衛生教育
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 2年(430日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル4	就業日数	10年(2150日)	15年(3225日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格 ※3	○登録鉄筋基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ○卓越した技能者(現代の名工)	○登録とび・土工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰	○登録型枠施工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)  ・足場の組立て等作業主任者技能講習	○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 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 7年(1505日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)

※1 就業日数:1年を215日として換算。

※2 レベル3の保有資格:レベル2の基準として設定された保有資格も必要。

※3 レベル4の保有資格:レベル2及びレベル3の基準として設定された保有資格も必要。ただし、合理的な理由が認められる場合はこの限りではない。

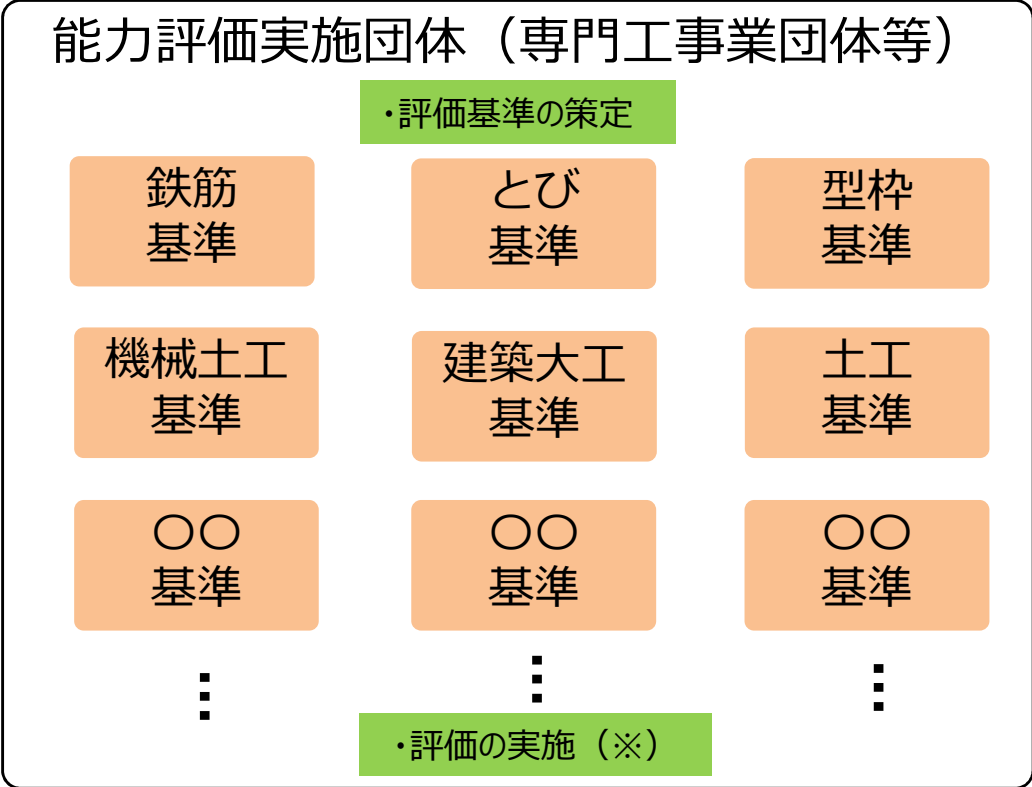
(例:レベル4の基準「建設機械施工技士」を取得していれば、労働安全衛生法令上、建設機械の運転業務を行うことが可能(別途「車両系建設機械運転技能講習」の取得を要しない)。

※4 ○印の保有資格は、いずれかの保有で可。

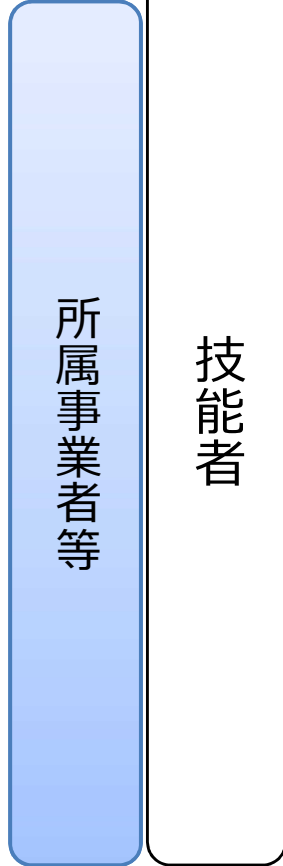
国土交通省 **ガイドライン策定**

↑ 評価基準の認定申請  
実施規程の届出

↓ 評価基準の認定



【代行】



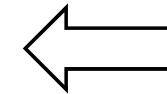
建設キャリアアップシステム

← 技能者情報の依頼

→ 技能者情報を受取

← 評価結果の通知  
カード交付申請

・評価及び  
カード交付申請



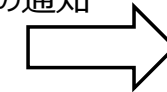
【当面の間の措置】

・「経験等」(※)  
を証明して申請

※システム稼働前の経験等

経験年数	〇年
班長経験	〇年
職長経験	〇年

・評価結果  
の通知



※建設キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築し、活用(平成32年度目途稼働予定)



・レベルに応じたカード交付

注: 能力評価実施団体は、申請者から、評価実施手数料の徴収も可能