

# 參考資料

日時：平成24年9月24日(月)15:00~17:00  
場所：国土交通省(合同庁舎2号館)16階 旧観光庁国際会議室

各委員から、建設産業戦略会議の提言を踏まえた担い手の確保・育成のあり方に関する具体的方策の検討について、以下のような発言があった。

(全般)

- ・技能労働者技能の「見える化」や教育訓練など検討分野によっては他府省との連携が必要。
- ・それぞれの検討事項の実施のスケジュール感を示してほしい。最終的にはダンプを止めることが重要で関係者一体の取組が必要。
- ・解決手段が決まれば自ずと実施時期も決まる。それぞれの検討事項については、実施される手段の作用・副作用をよく踏まえて慎重に検討すべきものもある。
- ・技術力はあるのに労働生産性が低く高コスト構造なのが日本の現場。重層構造をなくせば、この問題のかなりの部分は改善される。
- ・技能者不足や建設業の魅力づくりには賃金の問題が切り離せない。
- ・技能者がいなくなるとゼネコンも仕事ができないという危機意識はあり、入職者が増えるよう業界全体での取組が必要。

(専門工事業者等評価制度)

- ・評価の目的や活用方策などを明確にしてほしい。
- ・工事の施工力は元請と下請の総合力で決まるが、現在の公共工事では元請だけ評価していることから、現場の第一線で活躍している専門工事業者等の取組を評価して表に出す発想。ただし、表に出す作用・副作用があるのでバランスの取れた制度設計が必要。
- ・専門工事業は幅広いので、きめ細かい評価が必要。「人を大切にする」のは重要で、知恵を出して人に光を当てる指標を作りたい。
- ・専門工事業者等の評価がありきではなく、まずは職人を評価し、その職人を継続的に持っている専門工事業者等を評価するという順番で議論すべき。

(技能労働者技能の「見える化」)

- ・建設業では現場の「あうんの呼吸」で仕事が進んでいることから、見える化させる技能の具体的中身まで掘り下げて整理する必要。

(技能労働者に対する教育訓練)

- ・個別企業では職人の育成は難しく、社会全体での育成が必要。

(戦略的広報)

- ・専門工事業者の幅広い仕事内容が工業高校等で理解されていない。
- ・入職促進のためには学校の教員や保護者との連携が必要。

【今後の予定】

事務局において、ワーキングチームを設置して実務者による検討を進める事項と、検討会で今後の検討の方向性についてご議論いただく事項とを整理したうえで、次回の検討会日程については、別途調整することとされた。

日時：平成24年11月26日(月)13:00~15:00  
場所：国土交通省(合同庁舎3号館)4階 総合政策局 局議室

各委員から、担い手の確保・育成のあり方に関する具体的方策の検討について、以下のような発言があった。

(専門工事業者等評価制度)

- ・制度の対象となる専門工事業者等の定義を明確にすべき。技術者・技能者を抱えていないアウトサイダーを見分けるということが大事な視点。
- ・この制度で何を狙っているのかということを端的に示すべき。業界団体に要請しても実現が難しい事柄について、端的な指標を3~4つに絞って設定するなどして、問題の解決に資する大きな要素をまとめればよい。
- ・専門工事業者の審査にあたり、社会保険加入や登録基幹技能者の雇用という最低条件は盛り込むべき。
- ・発注の際の元請評価を通じて専門工事業者等を評価していく仕組みだと思いが、元請だけ評価して技能労働者が確保されるのか、慎重な検討が必要。
- ・保険加入の部分は義務なので競争にはなじまないことを明確にしてほしい。競争の対象とすべきところとすべきでないところをしっかりと分けるべき。
- ・業者に負担の少ない制度とすべき。
- ・共存・共栄の考え方を入れないと競争だけでは残るべき業者が生き残れない。
- ・発注者から示される評価の判断基準がゼネコンが選びたい専門工事業者の判断基準とマッチするよう、ゼネコンの視点からゼネコンが使うインセンティブになる制度設計が必要。

(技能労働者に対する教育訓練)

- ・学校や訓練施設が職人の育成に本当に機能しているのか、現場の実態をおさえた上で職人の訓練のあり方を議論すべき。
- ・現場見学会の学生の費用負担や出前講座の企業負担に対する支援をしてはどうか。若いうちから現場を見せる取組は非常に入職に効果がある。
- ・出前講座の実績が公共発注で有利になる仕組みもあり得るのではないか。
- ・一定の訓練施設で学んだ者を採用した業者を専門工事業者等評価制度で評価するなど、教育訓練と専門工事業者評価をリンクさせる工夫も考えられる。
- ・工事の内容によっては、若い職人限定で競わせるなどターゲットを絞った発注に取り組んでもいいのではないか。
- ・入職促進のターゲットについて、工業高校等のほか大学も対象として考えるといいのではないか。
- ・長期的な課題として、業界が拠出して基金を作り、技能労働者を業界全体で育てる仕組みが必要。
- ・資格を取得しても結婚して退職せざるを得ないなど、女性特有の問題への視点も必要。

(その他)

- ・専門工事業者評価と教育訓練、技能労働者の技能の「見える化」と登録基幹技能者の更なる普及はそれぞれリンクしている。WTで一体的に扱えるものは扱ってはどうか。その際、いずれも課題が多いため、あまり過大にまとめなくともよい。

【今後の予定】

今回の議論を踏まえ、今後ワーキングチーム等で議論を行うこととし、次回の検討会日程については、別途調整することとされた。

標記WTにおいて、以下の事項について審議を行った。

評価の対象となる『専門工事業者等の範囲』について

専門工事業者等による確保・育成の取組が評価される『技能労働者等』の範囲・評価の対象項目について

委員からは主に以下のような発言があった。

【制度の目的・範囲・考え方等】

根本的な問題はダンピング。ダンピングをやめて少なくとも適正価格は維持して下請に金をおろすことが必要。

「コスト競争力」を前提とした上で、「人を大切にする」ことを評価するという趣旨と理解。「人を大切にする」取組を行う企業の評価に、論点を絞って議論していく必要がある。

制度の目標がどこなのかをはっきりすべき。この制度で、ダンピングの解決までを目指すのか、ダンピングの問題はとりあえず置いて成長志向の優良な下請企業の受注機会の確保までなのかによってスキームも異なる。その際、国の介入がどこまで認められるのか、整理が必要。

一生懸命、まじめに仕事をしている者が評価され、仕事を貰えること、不良不適格業者排除が重要。

発注者側がある程度条件を決めたうえで、その条件を満たすにはある程度コストがかかり見積もりが少し高くてもその条件を満たす者が選ばれる形にしないといけない。

品質の確保という観点を本制度にどう組み込むかが課題。

まずは公共工事での活用を前提に議論して成功すれば民間工事に普及させるプロセスで議論するということと理解。業種によって工事の体系が異なる点について、評価対象の範囲の制度設計に当たって考慮した方がよいのでは。

元請が下請を選ぶ際には既に基準を持っており、それを無視するのではなく吸い上げて、プラスアルファとして何が考えられるか議論する必要がある。

【工事の品質に大きな影響を与える技能労働者等の評価】

登録基幹技能者は積極的に評価してほしい。

登録基幹技能者の育成には時間・コストがかかる。何らかの数字で評価してほしい。

業種によっては一次下請レベルでは技能者をほとんど直用しておらず、技能労働者や登録基幹技能者は協力会社レベルでやっと出てくることもあるので、実情を踏まえた評価をしてもらいたい。

技能労働者の直用率が重要ではないか。

【若年労働者の確保・育成に関する評価】

中小企業には人材を育成するだけの体力がない。教育の場面から建設産業に入ってくる人材を確保することが必要。また、稼げる仕組みを作っていないと若者の入職は難しい。

社会保険等の法令遵守を前提とした競争が必要。それが人材育成の前提となるのではないか。競争に参加するための最低限の条件とは何かを議論することが必要。

【適正な就労環境の確保に関する評価】

ダンピングがある中で、社会保険に加入することは難しい実態がある。仕事と一緒に金も下りてこなければ社会保険に入りたくても入れない。

社会保険未加入を理由に民間工事も含めて許認可による制限をかけることは難しく、社会保険については公共工事のみを対象とすべきではないか。