

### 第3回担い手確保・育成検討会 議事概要

平成25年2月20日(水) 15:30~17:30  
一般財団法人建設業振興基金3階301会議室

委員より、以下のような発言があった。

#### 【専門工事業者等評価制度】

- 何を評価して評価される企業、評価する企業がどう活用するのか、具体的に議論すべき。
- 元請から見ると、専門工事業者による職人の育成の取組状況が分かりにくい。まず専門工事業者の取組の実態を調べれば、元請として何をバックアップしたらよいのかが分かる。
- 元請が下請を選ぶ際の視点を調べてみてはどうか
- 登録基幹技能者に期待するのは工事のマネジメントができ、ゼネコンの職員と1対1の交渉で現場が動くような者である。ただ、実務では登録基幹技能者であれば必ずそれができるとは認識されていない。
- 元請が求めている職長と下請が認めてもらいたい職長の認識のずれを解消するような制度とすべき。
- 最低限の要件を具体的に整理した上でさらに何が必要か議論すべき。
- これまで付き合いのなかった専門工事業者を使うようになると、その優秀な取組がオープンになり、ゼネコンもその価値観を評価することが可能となり、結果として人を大切にすることに繋がる。
- 専門工事業者による若年労働者の育成状況や取組を評価するのは、各社各様なので、非常に困難。
- 今では元請は協力会社を丸抱えできなくなっており、新たな下請業者を集めようとするときにこの評価制度は使える可能性がある。その際、登録基幹技能者の雇用は使うか否かの一つの基準となり得る。
- 地域建設業の観点からも議論してほしい。
- 本制度は元請と下請をチームで評価することが発注者の利益にもなるという発想であり、適正な競争環境の整備の一環の取組との視点を忘れるべきではない。

#### 【技能労働者の技能の見える化】

- 「見える化」には期待している。社会保険未加入問題の解決と「見える化」の仕組みの構築は一体の課題。元請が支払った法定福利費がその後どう流れているのかの確認には不可欠。
- 社会保険未加入対策を徹底する観点からも「見える化」を議論してほしい。
- 施工体制台帳は下請が作成しているという実態をうまく使えば、元請が保険未加入業者を確認できる。
- 「見える化」の制度作りについては、是非国を挙げてやって頂きたい。

#### 【登録基幹技能者の更なる普及】

- 登録基幹技能者は更新の時期に来ているが、恩典がなければ資格を取ってもしょうがないから更新をやめたとなりかねない。国を挙げて登録基幹技能者を評価して、優遇してほしい。

- 登録基幹技能者制度の更なる普及には、①「見える化」との関連付け、②「受講者が不良不適格業者でない企業に属していることの担保」が必要。
- 建設業界における労働力の流動性を前提とすれば、所属企業の属性はあまり問題ではなく、登録基幹技能者本人の評価がきちんとなされればよいのではないか。
- 団体に加入していれば、仲間同士で、ある企業がどこで何を行っている企業かがある程度わかる。アウトサイダーばかりだとそれがわからない。ある程度まとまった単位が必要。
- 元請が下請を評価する際、企業と登録基幹技能者を一体的に評価するため、両者の関係が非常に曖昧。
- 登録基幹技能者に対する前向きな評価がなされ、それが表に出るようにしてほしい。

#### 【技能労働者に対する教育訓練】

- 「個人」と「企業」の問題に分けて考えるべき。「個人」については、本人にやる気を出させるインセンティブが、「企業」については、教育にかかる費用に見合うだけのインセンティブが必要。
- 例えば、一定の講習を受けた者を登録基幹技能者に準じる形で専門工事業者等評価制度で評価するなどが考えられるのではないか。WTで議論してほしい。
- 雇用改善法がどのように機能したのか、総括が重要。また、個々の学校では細々とやっている取り組みもあるはず。情報を集めるべき。
- 例えば、広島アカデミーでは千人近くの卒業生がおり、現場での人の貸し借りがうまくいっている模様。トイレ工事でも何でも勉強のために国から発注等してほしい。広島でうまくいけば全国に広がる。
- これまでの訓練校は、雇用されていないと受けられなかったという問題があるし、雇用改善法も、雇用された者しか貸し借りできない。
- 唯一の基準である登録基幹技能者を目指して何を教育させるのかという体系付けが必要。
- 毎回取り上げられる事案だけではなく、各団体の小さな取組も取り上げ、大きくしていくことが必要。

#### 【戦略的広報】

- WTで議論している方向性で進めて欲しい。