

第2回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会  
議事次第

日時：平成29年12月14日(木)13:00～15:00

場所：建設業振興基金3階301会議室

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) 技能者のレベル分け

(2) 技能者の能力を構成する要素

(3) 評価のシミュレーション

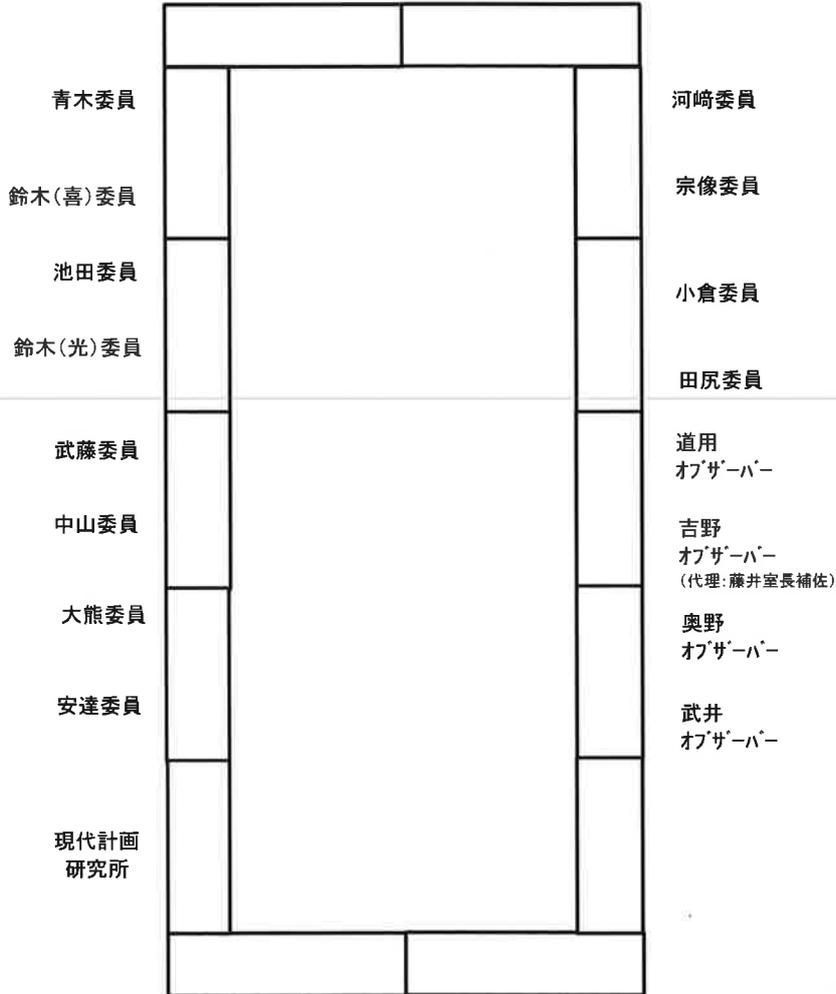
(4) 今後のスケジュール

4 閉会

# 第2回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

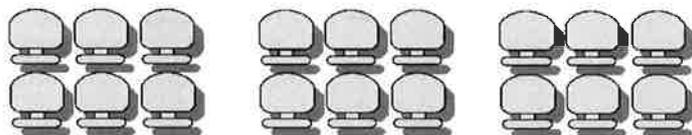
日時：平成29年12月14日(木)  
 13:00~15:00  
 場所：(一財)建設業振興基金  
 3階 301会議室

後町委員 藤波委員 蟹澤委員 能登谷委員



↑  
入口  
↓

国交省 国交省 国交省 国交省  
 矢吹室長 出口課長 鈴木 高田室長  
 大臣官房審議官



## 配付資料リスト

資料 1 委員名簿

資料 2 第 1 回検討会での主な指摘について

資料 3 技能者のレベル分けについて

資料 4 技能者の能力を構成する要素について

資料 5 評価のシミュレーションについて（一部非公開）

資料 6 今後のスケジュールについて

---

参考資料 1 「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」規約

参考資料 2 第 1 回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会議事要旨

参考資料 3 「建設技能者の保有資格・経験年数等について」の回答状況（非公開）

参考資料 4 職長について

参考資料 5 技能検定の合格者平均年齢等について

## 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 委員

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
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
鈴木 喜広	一般社団法人日本機械土工協会 労働安全委員会委員
池田 慎二	公益社団法人全国鉄筋工事業協会 理事
鈴木 光	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
武藤 俊夫	一般社団法人全国建設室内工事業協会 理事
中山 伸二	一般社団法人日本電設工業協会 常務理事
大熊 泰雄	全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
安達 孝	一般社団法人日本空調衛生工事業協会
能登谷 英俊	一般社団法人日本建設業連合会
星 直幸	一般社団法人全国建設業協会 業務執行理事
河崎 茂	一般社団法人全国中小建設業協会 常任理事
宗像 祐司	一般社団法人住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
小倉 範之	全国建設労働組合総連合 技術対策部長
田尻 直人	一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップ運営準備室総括研究部長

○座長

## 【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
奥野 正和	厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室 上席職業能力検定官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課木造住宅振興室長

## 【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長
矢吹 周平	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
高田 龍	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

		第1回検討会での主な指摘
(1)レベル分け		<ul style="list-style-type: none"> <li>この評価システムの目的達成の為に、賃金のピークを40歳代から50歳代に引上げ適正な処遇を確保するときに、何段階のレベル分けが良いのかを論点とするべきではないか。(全建 星委員)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>アジアでの受注拡大等、国際競争力を見据えたとき、国際標準であるEQFレベル等との整合をどう考えるのか論点として整理する必要があるのではないか。(全建 星委員)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>登録基幹技能者制度のない職種について、デメリットが生じない工夫が必要。(住団連 宗像委員)</li> </ul>
(2)能力を構成する要素		<ul style="list-style-type: none"> <li>初めに技能者の能力を評価する要素について検討、整理する必要。(全建 星委員)</li> <li>勤続年数等を加味して頂きたい。(日本躯体 青木委員)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>技能検定は、職種により受検者の年齢、合格年齢が異なる。(全建総連 小倉委員)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>既存制度にない新しい要素を組み入れる場合、認定職業訓練施設等を活用してはどうか。(全建総連 小倉委員)</li> </ul>
(3)評価結果の活用		<ul style="list-style-type: none"> <li>処遇改善につなげていくためには、市場で評価され、受け入れられる評価制度とすることが重要。(全建 星委員)</li> <li>現場で技能者が何をできるのかをどう評価するか、技能者の評価結果を専門工事企業、元請団体がどう評価するのが大事。(全建 星委員)</li> </ul>
(4)その他	(技能者の能力評価関連)	<ul style="list-style-type: none"> <li>多能工をどう評価するのか検討が必要。(全建総連 小倉委員)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準も技術革新等に伴い見直しが必要になると考えるが、技術に追いつけていない者の降格を認めるのか、評価の有効期間等についても検討が必要。(全建 星委員)</li> </ul>
	(技能者の能力評価以外)	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門工事企業の施工力の評価について、技能者を直接雇用し、育成した企業が評価される方が良い。(日本躯体 青木委員)</li> </ul>

# 技能者のレベル分けについて

---

# (1)「職業能力基準」におけるレベル分け

## 「職業能力基準※1」におけるレベル分けの考え方(担い手確保・育成コンソーシアムにおける検討)

- 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ※2において、「職業能力評価基準（厚生労働省）」のレベル区分や、「大工技能者職業能力基準（案）」を参考に、職業能力を4段階のレベルに分けて検討。
- 平成27年1月に「第1回WG」を開催、その後、7回のWGを重ね、平成28年3月の「第8回WG」にて、4段階の「職業能力基準」をとりまとめ（4職種＋共通編）。その後、他の職種においても4段階をベースに検討が行われ、平成29年11月現在、8職種の「職業能力基準」が整備（とび、鉄筋、型枠、左官、機械土工、電気、管、内装仕上）されている。

※1. 企業や団体等が建設技能者に対する職業訓練の目安として利用することを目的に、担い手確保・育成コンソーシアムで検討・整備されたもの。（第1回検討会 資料7参照）

※2. 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループは、①教育訓練を効果的に実施するための「職業能力基準」の整備・導入、②教育訓練カリキュラムの検証とプログラム・教材の整備について、専門的観点から調査・検討を行うために設置された（平成27年1月）。

### <担い手確保・育成コンソーシアムにおけるレベル・名称・経験年数・対象技能者イメージ>

職業レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
名称	初級技能者	中堅技能者	職長・熟練技能者	登録基幹技能者
経験年数	3年まで	4～10年	5～15年	10～15年以上
対象技能者のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長等に指示された作業を、手順に基づき、他の作業者と一緒に実施する能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長から分担された作業を、手順に基づき正確に実施する能力を持つ。</li> <li>職種によっては施工図を作成し、職長の確認を得て自分で加工できる、班長として作業指示ができるなど、現場の戦力として、工程や工事の流れに沿った正確な施工ができる。</li> <li>レベル2の上位者は職長の補佐として、的確な作業指示を行う能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場管理や工法、技術等について元請け管理者、他職種と調整・協議し、作業手順の指示、作業員の調整など、工事の責任者としての業務遂行能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高度な技術力を有し、現場における現場管理、工法、技術等のマネジメントについて、元請け管理者の補佐や協議ができる。</li> <li>他職種との調整など、QCDSSEの総合的な管理ができる能力を持つ。</li> </ul>

出典) 平成27年度 担い手確保育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ報告書より事務局作成

### <レベルに関するプログラム・教材等WGでの意見>

- レベルについては、工業高校から入職して10年目頃から職長になる人が出てくるので、共感できるレベル感だと思う。（第1回WG、日本型枠）
- 高卒で入職した場合に、30歳前後で基幹技能者となることのできる状況を考慮し、レベル4の経験年数を設定した方が良い。（第1回WG、全鉄筋）

 本検討会における建設技能者のレベル区分も、「職業能力基準」のレベル分けをベースとすべきではないか。

## (2)EQF (European Qualifications Framework for Lifelong Learning)の概要

### EQFの概要

- EQFは、事業主や労働者が欧州各国の資格（高等教育資格を含む）のレベルを正確にまた容易に比較できるように設定された枠組であり、労働者の欧州内移動を容易にすること、労働者が柔軟な制度で質の高い継続教育を受けやすくすることを目的としている。
- EQFのレベルは、義務教育（前期中等教育）修了レベル（レベル1）から博士号取得レベル（レベル8）までの8レベルが設定されており、各レベルに求められる知識、スキル、コンピテンスが定められている。
- 国内資格を、国単位の資格枠組であるNQF（National Qualifications Framework）の整備を通じ、EQFに参照づける（referencing）ことで他国の資格と比較可能になる。（A国のNQF→EQF→他国のNQF）

出典） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年

### EQFに示される知識・スキル・コンピテンス

EQFは「知識」「スキル」「コンピテンス」により構成されている。

#### 知識

業務や学習を行うために、知っておくべき事柄。

#### スキル

業務や問題解決等にあたり、知識とノウハウを使用して業務を遂行・完成させる能力。

#### コンピテンス※

異なる職場環境や責任範囲等の状況に応じて、知識、スキルを使いこなす能力。

出所） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年）を参考とし、事務局にて作成。

※ EQF改訂案（欧州委員会にて2017年5月22日採択）では、「コンピテンス」から「責任感と自律性（学習者が持つ知識と技能を自律的かつ責任を持って活かす能力として記述される。）」に改訂されている。

#### OEQFのレベルの記載例(レベル7)

	知識	スキル	コンピテンス
レベル7	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任

出典） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年

### (3)EQFを利用した他国の資格との対照(例)

#### イギリスNQF(国家資格枠組、National Qualifications Framework)とEQFレベルとの関係

表4 NQFにおける資格水準対照表

	水準段階	対応する学歴・学位・資格	
EQFレベル8	レベル8	博士 (doctoral)	
EQFレベル7	レベル7	修士 (masters)	
EQFレベル6	レベル6	学士 (優等) (honours)	
EQFレベル5	レベル5	高等教育 (標準複数年履修) レベル (intermediate)	HND, 基礎学位 (foundation degree) など
	レベル4	短期高等教育 (標準1年履修) レベル (certificate)	HNCなど
EQFレベル4	レベル3	後期中等教育修了レベル =Aレベル, ASレベル	NVQレベル3, 「キー・スキル」レベル3, 「技術証書」レベル3, BTEC Nationalなど
EQFレベル3	レベル2	義務教育 (標準16歳) 修了レベル 成績上位=GCSE評定A~C	NVQレベル2, 「キー・スキル」レベル2, 「技術証書」レベル2, BTEC Firstなど
EQFレベル2	レベル1	義務教育 (標準16歳) 修了レベル 成績上位=GCSE評定D~G	NVQレベル1, 「キー・スキル」レベル1, 「技術証書」レベル1, BTEC Introductoryなど
EQFレベル1	入門レベル	(学習にかなり遅れが見られる者を主に対象とする) 基礎的技能に関する証書など	

出典) 柳田雅明・新井吾郎  
「イギリスの徒弟制度」

(出所) 柳田雅明・新井吾郎「イギリスの徒弟制度」(「熟練工養成の国際比較」) 79ページ

#### EQFを用いた他国との資格との対照

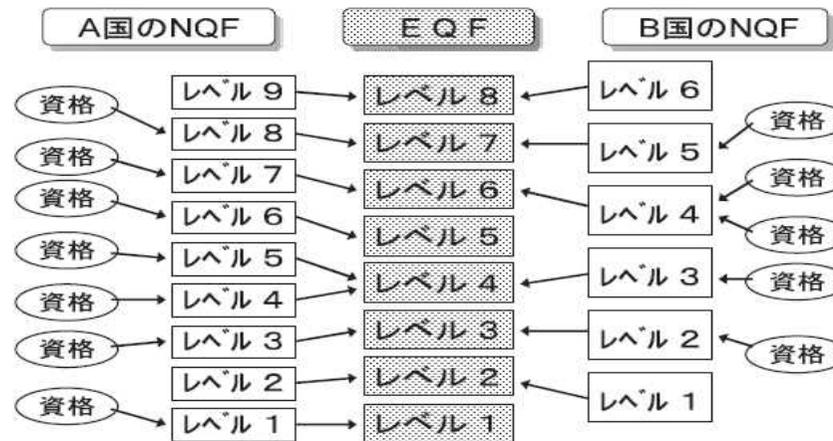


図3 NQFとEQFを「翻訳機」とする各国資格

出典) 「英国のNVQからQCFへの経過と背景について」  
職業能力開発総合大学校能力開発専門学科 谷口雄治

## (4)「職業能力基準」の技能者レベルとEQF①

### 「職業能力基準」の検討におけるEQFとの関係性(担い手確保・育成コンソーシアムにおける議論)

- 検討においては、EQFレベルを参考として「職業能力基準」のレベル分けを作成。
- EQFレベルに示された知識、スキル、コンピテンスのレベル感を参考とし、「職業能力基準」のレベル1～4を設定した。  
※「職業能力基準」のレベルに相当するEQFレベルも提示。

		知識	スキル	コンピテンス
建設現場で就労する建設技能者 経営者・管理職 研究職・指導者 △登録基幹技能者 レベル4 登録基幹技能者 [EQFレベル7] レベル3 職長・熟練技能者 [EQFレベル6] レベル2 中堅技能者 [EQFレベル5] レベル1 初級技能者 [EQFレベル4] ▽新規入職者 高校生等、将来の担い手		レベル 8 仕事または学習の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究やイノベーションにおける重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	十分な権威、イノベーション、自律性、学術的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
		レベル 7 ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
		レベル 6 ある分野の仕事または学習の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達とイノベーションを示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任
		レベル 5 ある分野の仕事または学習の包括的・専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的スキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督、自己と他者の達成状況の検証と発展
		レベル 4 仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実に・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実践的スキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理、仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
		レベル 3 ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実践的スキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適応させることができる
		レベル 2 ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実践的スキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
		レベル 1 基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

※ 「教育と職業・雇用の連携に係る仕組みに関する国際比較についての調査研究 (WIP ジャパン株式会社、平成27年3月 (平成26年度内閣府委託調査))」において、欧州3ヶ国 (オランダ、ノルウェー、オーストリア) の後期中等教育 (日本における高等学校教育) はEQFレベル4とされている。

出典) JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度  
独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年より転載

EQFとの関係性も踏まえて策定された「職業能力基準」のレベル分けをベースとすべきではないか。

## (4)「職業能力基準」の技能者レベルとEQF②

### 「職業能力基準」のレベル設定とEQFへの対応(H27年度プログラム・教材等WG報告書より)

#### 専門工事業に作業従事する技能者のレベル設定

技能者のレベル設定について、中央職業能力開発協会の職業能力評価基準や大工技能者職業能力基準(案)の内容を参考とするとともに、野丁場系の技能労働者の経験年数や現場での職務概要により、以下のとおり「見習い技能者」「中堅技能者」「職長・熟練技能者」「登録基幹技能者」に示す4レベルに分類し、各レベルの技能者像を設定した。また、レベルの設定に当たっては、学術分野との連携、技能者の処遇改善等を視野に入れるため、EUにおける教育と労働の世界を横断した資格の枠組であるEQF(European Qualifications Framework for Lifelong Learning、欧州資格枠組、欧州各国の各資格を比較する物差し)における知識、スキル、能力等のレベルを参考とし、「見習い技能者」「中堅技能者」「職長・熟練技能者」「登録基幹技能者」の4レベルそれぞれに相当するEQFのレベルを付記した。

また、将来の担い手確保の観点から、入職前の生徒・未就職者等を「プレ入職」として位置付けることとした。(EQFには義務教育(前期中等教育)修了レベル(EQF1)も設定されている。)

#### ①レベル1・・・見習い技能者(経験年数3年未満まで)[EQF4]

見習い工として修行中の技能者であり、職長等に指示された作業を、手順に基づき他の作業者と一緒に実施する能力を持つ。職種によっては進路の方向付け及び決定をする段階である。

#### ②レベル2・・・中堅技能者(経験年数4～10年)[EQF5]

見習い工を修了し、現場での経験を積んだ技能者であり、職長から分担された作業を、手順に基づき正確に実施する能力を持つ。職種によっては施工図を作成し、職長の確認を得て自分で加工する能力を持つ、班長として作業指示ができるなど、現場の戦力として、工程や工事の流れに沿って正確な施工ができる。また、レベル2の上位者は職長の補佐として、的確な作業指示を行う能力を持つ。

#### ③レベル3・・・職長・熟練技能者(経験年数5～15年)[EQF6]

現場作業のリーダーとしての役割を担う技能者であり、現場管理や工法、技術等について元請管理者、他職種と調整・協議し、作業手順の指示、作業員の調整など、工事の責任者としての業務遂行能力を持つ。

#### ④レベル4・・・登録基幹技能者(経験年数10～15年以上)[EQF7]

高度な技術力を有し、現場における現場管理、工法、技術等のマネジメントについて元請管理者の補佐や協議ができる技能者であり、QCDSEの総合的な管理ができる能力を持つ。

※見習い技能者は、平成28年度プログラム・教材等WGでの検討により、初級技能者に変更。

出典)平成27年度 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ 報告書

# 技能者の能力を構成する要素について

## (1) 技能者の能力を構成する要素の把握について

### 能力評価についてのご意見

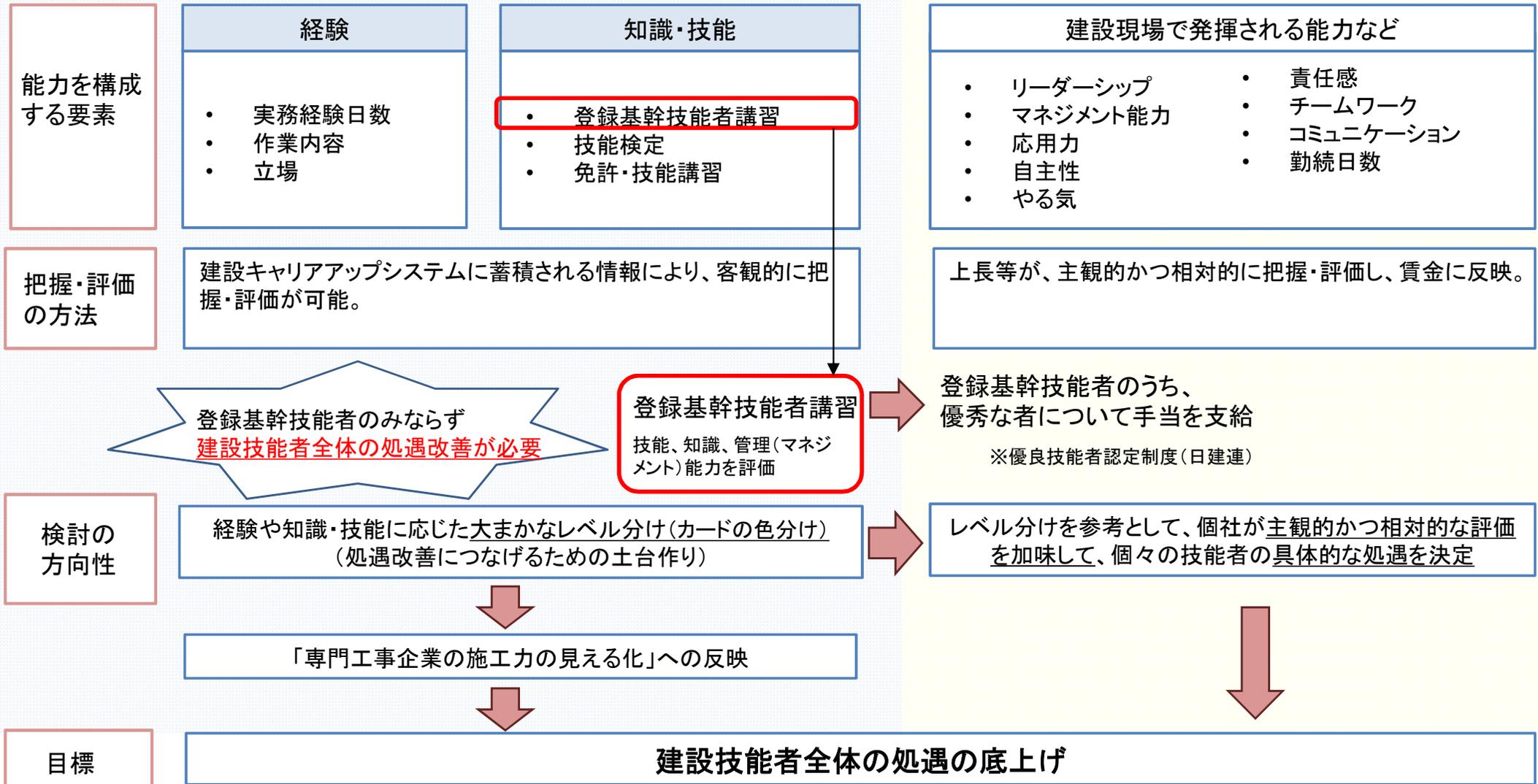
- 技能検定や経験は、技能者の技能と一定程度の関連性が認められる。
- 既存の資格制度を利用することで、能力評価における客観性が確保されつつ、コストの低減も可能。
- 検討にあたっては、システムに蓄積されるデータ、情報以外の能力を構成する要素も検討が必要。
- 建設現場で発揮される能力（コミュニケーション能力やマネジメント能力等）は、客観的な評価が難しい。

### <第1回検討会及び専門工事企業ヒアリングでの能力評価についてのご意見>

	システムに蓄積される情報を利用した能力評価	検討を進めるための留意点
資格制度を利用した能力評価について	<ul style="list-style-type: none"><li>• 客観性の担保からは、既存の資格制度を活用していくことが極めて現実的である。</li><li>• 能力評価の客観性は、資格や実務経験を指標とすることである程度は担保できる。</li><li>• コスト、開始時期を考えると、既存の制度の組合せになると考えられる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 既存の資格制度は処遇面で上手く機能していない側面もあることから、CCSに蓄積されるデータ、情報以外の能力評価の要素も検討する必要がある。</li><li>• 現場で人をまとめるコミュニケーション能力やマネジメント能力等は、客観的な評価を示すことが難しい。</li><li>• 技能士資格を持たない技能者の評価の仕方、取扱いに配慮する必要がある。</li></ul>
技能検定について	<ul style="list-style-type: none"><li>• 技能検定制度は、現場における技能（腕）とある程度の関連性がある。</li><li>• 仕事のできる技能者は、技能検定を取得している。</li><li>• 将来性のある腕の良い技能者には、積極的に技能検定をとらせる企業が多い。</li><li>• 経験を積むことにより、ある程度まで技能は上達する。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 資格と技能（腕）の良さが直接的に関係するかというと、運転免許と同じで必ずしもそうではない。</li><li>• 一般的には経験を積むことである程度まで技能は上達するが、一定以上の技能は個人のセンスも関係してくるので、伸び難くなる。</li></ul>

## (2) 技能者の能力を構成する要素についての考え方

- 建設技能者の能力を構成する要素としては、技能者の経験、技能者の有する知識・技能、技能者が現場で発揮する能力などが挙げられる。
- 経験、知識・技能については、就業日数や保有資格が建設キャリアアップシステムに蓄積されることから、客観的な把握が可能。一方で、現場での働きぶりについては、技能者の上長等が把握し、評価を行っている。
- 現在、登録基幹技能者講習を修了した者のうち、現場での働きぶりが優秀な者については特別な手当を支給する運用が行われている。
- 登録基幹技能者のみならず、技能者全体について、経験や知識・技能に基づく大まかなレベル分けを行い、これに現場での働きぶり等を加味して具体的な処遇を決定する流れを作り出すことにより、建設技能者全体の処遇の底上げを目指す。



### (3) 優良技能者認定制度

- (一社) 日本建設業連合会 (日建連) においては、技能者の技能と経験に応じた報酬が確保されるよう、優秀な技能者を認定し、手当を支給する「優良技能者認定制度」の導入を会員企業に推奨している。
- 「登録基幹技能者 (または同等の能力があると認められる職長) のうち、会員企業により特に生産性向上への寄与が認められた者」であることを認定の条件としている。
- この制度を導入している会員企業は32社で、うち22社が登録基幹技能者であることを認定基準としている (平成29年6月時点)。
- なお、優良技能者認定制度の具体的な運用は、会員企業の判断に委ねられているが、当該制度の普及を図る観点から、日建連において、制度創設の参考として「職長評価・認定制度モデル」を作成している。当該モデルにおいては、認定の申請要件として、経験年数や資格 (登録基幹技能者等) に加えて、勤続年数、事故や災害の発生状況、過去の業績や人格、作業指揮能力が挙げられている

#### <職長評価・認定制度モデル(日建連)>

##### 1. 名称

○○建設(株)●●職長制度

##### 2. 主旨

(略)

##### 3. 申請資格要件

- ① 現場経験 10 年以上、所属の会社勤務 7 年以上。当社現場経験 5 年以上であること。(当社現場経験期間の目安は年間6 ヶ月以上)
- ② 原則として職長として担当した現場に於いて過去 5 年以上、休業 4 日以上<sup>1)</sup>の事故・災害が発生していないこと。
- ③ 当社又は公的機関 (建災防等) の職長教育を過去 5 年以内に受講した者。
- ④ 過去の業績、貢献度、協力度、人格等、総合的な評価があること。
- ⑤ 安全衛生における災害事故防止・職場環境改善、環境保全活動、品質の確保・向上に積極的に協力し、かつ、作業指揮等の能力がきわめて優秀である者。
- ⑥ 資格取得後、当社作業所に継続的な配属が予定される者。
- ⑦ 当該職長の所属する会社は災害防止協会の正会員であること。
- ⑧ 当該職長は所属会社の原則社員であること。
- ⑨ 職務に必要な資格 (免許、技能講習及び特別教育) を有すること。(例) 登録基幹技能者等
- ⑩ 過去10 年間に於ける災防協総会、当社・災防協共催安全大会において安全表彰受賞の実績があること。
- ⑪ 年齢制限: ○○歳未満。

4~8 (略)

# (4) 優良技能者認定制度の実施状況

会社名	制度の名称	主な認定基準	支給額	開始時期等
安藤・間	上級職長制度	主要な協力会社の優秀な職長で、職長経験が5年以上の <b>登録基幹技能者</b> と同等の技能を持つ者	日額2,000円	全社展開 平成27年5月～
大林組	大林組認定基幹職長(通称:スーパー職長)	レギュラークラス: 職長、かつ <b>登録基幹技能者</b> のうち、優秀で自社現場に職長として7年以上(東京・大阪・名古屋以外の地域は3年以上)従事している者 マイスタークラス: 職長、かつ <b>登録基幹技能者</b> のうち、優秀で自社現場に職長として16年以上従事している者	レギュラークラス: 日額2,500円 マイスタークラス: 日額4,000円	全社展開 平成23年4月～
奥村組	奥村組優良職長(マイスター)制度	現場経験7年以上、自社に1年以上従事、協会の正会員又はその再下請業者の職長、 <b>登録基幹技能者</b> 又は同等以上の資格、又は当社安全衛生表彰規程により表彰を受けた者。65歳未満、職長として担当した現場において、過去1年以上、休業4日以上の労働災害を発生させていない	日額2,000円	全社展開 平成25年4月～
鹿島建設	優良登録職長手当「鹿島マイスター」制度 優良技能者報奨金「新E賞」	主要な協力会社を中心に、当社の現場で働く技術者と施工のキーマンである職長の中で、 <b>登録基幹技能者</b> 等の保有資格を考慮し、特に優秀な者を認定	マイスター: 日額1,000円 スーパーマイスター: 日額3,000円 新E賞: 年額10万円	全社展開 平成27年4月～ (E賞は平成11年から全社展開)
共立建設	共立マイスター(優良技能者手当)制度	職長教育修了者で、かつ <b>登録基幹技能者</b> 、1・2級技能士、1・2級施工管理技士のいずれかの全・品質管理体制評価が高い協力会社に所属する職長。所属会社の推薦及び就業実績の作業所長と	資格を保有し、当社に就業実績があり、安上長(工事部長)のA評価が必須。 月5日以上で定額1万円、月10日以上で定額1.5万円、月15日以上で定額2万円	首都圏で展開 平成28年4月～
熊谷組	熊谷マイスター制度	<b>登録基幹技能者</b> 又は建設マスターかつ自社職長選定基準の1級職長で協会の正会員又はその再下現場に原則4カ月以上職長として従事により優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成25年4月～
鴻池組	職長マスター認定制度	①コスト低減に向けた活動を積極的に実践できる、②工程管理に優れ、強力なリーダーシップを現場で発揮できる、③品質管理能力に優れている、④安全環境面で災害発生を未然に発生防止対策が打てる、⑤ <b>登録基幹技能者</b> 講習修了者以上の内、①を含んだ3つ以上の要件を満たすと認められる職長を、現場所長、協会の推薦の中から、認定委員会により認定	「優良会社」所属の職長マスター: 日額2,000円	全社展開 平成24年4月～
五洋建設	五洋建設優良職長制度	<b>登録基幹技能者</b> 等の保有資格、各種表彰実績、事故・トラブルの有無などにより優秀な者	日額2,000円 プラス年間就労日数が100日を超えたものには、日額1,000円の上乗せ金額を期末に一括して支給	全社展開 平成27年10月～
清水建設	優良技能者手当支給制度	職長会活動等、作業所運営全般への寄与・貢献が大きい等の理由で、創立記念日に優秀職長として社長表彰された職長、および各支店毎の独自の支給基準により選ばれた職長について、「優良技能者」と認定する	日額2,000円 <b>登録基幹技能者</b> 、建設マスター登録者、現代の名工表彰者、技能五輪入賞者、技能グランプリ受賞者のいずれかに該当する場合は: 日額2,500円 支店毎の支給額については各支店の支給基準に基づく	支給制度改定 平成28年10月～
大成建設	大成優良技能者認定制度	《建築》 一級職長制度: 職長経験3年以上、所属企業勤務3年以上、自社現場の勤務が年平均50%以上、特定の業務能力等により優秀な者 特級職長制度: 一級職長経験2年以上、 <b>登録基幹技能者</b> 、当社能力評価基準を満たす者 《土木》 土木優良技能者報奨制度: 所属企業勤務5年以上、 <b>登録基幹技能者</b> もしくは建設工事に係る資格の修了者、職長教育受講済者で、一定の評価と専属率を満たした者	《建築》 一級職長: 日額1,000円 特級職長: 日額3,000円 《土木》 日額2,000円	全社展開 《建築》 一級職長制度: 平成26年6月～ 特級職長制度: 平成27年11月～ 《土木》 平成25年1月～
大鉄工業	職長認定制度(大鉄優良職長) (大鉄マイスター職長)	主要な協力会社の職長のうち、自社現場で顕著な貢献が認められ、 <b>登録基幹技能者</b> ・1級技能士と同等の優れた技術を持ち、他の模範となる者を大鉄優良職長として認定。 大鉄優良職長として経験3年以上、特に優秀で自社現場で多大な貢献が認められた者を大鉄マイスター職長として認定。	認定時50,000円(大鉄優良職長) 月額50,000円(大鉄マイスター職長)	全社展開 平成26年4月～
大日本土木	優良技能者認定制度	当社作業所前1年間に4カ月間以上の勤務経験を持った65歳未満の者で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1・2級技能士、1・2級施工管理技士、職長表彰受賞者等の内、いずれかに該当する者。	日額2,000円	全社展開 平成28年4月～
竹中工務店	竹中マイスター制度(竹中優良職長)	・マイスター: 職長で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級技能士、竹中職長登録、直近1年の稼働120日以上(一部地域を除く)、評価点が平均点以上、協力会社・所長推薦により優秀な者 ・シニアマイスター: マイスターとして3年間、顕著な貢献をした者	マイスター: 最高日額2,500円 シニアマイスター: 最高日額4,000円	全社展開 平成24年1月～
戸田建設	優良技能者制度	職長会会員のうち、 <b>登録基幹技能者</b> 又は同等の技能を有するもの 優良技能者(TODA Meister): <b>登録基幹技能者</b> 準優良技能者B: <b>登録基幹技能者</b> の対象外職種で優秀と認定されたもの	優良技能者: 日額3,000円 準優良技能者B: 日額2,000円	全社展開 平成22年6月～
飛鳥建設	とびしまマイスター制度	職長教育修了者で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級・2級技能士、1級・2級土木・建築・造園施工管理技士、1級・2級建設機械施工技士のいずれかの資格を有し、作業指揮等の能力が高く総合的に優秀な者	日額1,000円	全国展開 平成27年1月～
ナカノフドー建設	優良職長制度	<b>登録基幹技能者</b> 、職長・安全衛生責任者教育講習修了、上級職長教育講習修了、過去5年以内に自社安全表彰等の受賞等により優秀な者	日額500円	全社展開 平成25年4月～
西松建設	上級職長制度及び西松マイスター制度(優良技能者制度)	<b>登録基幹技能者</b> 、優良技能者表彰又は自社安全表彰の受賞、原則30歳以上65歳未満の優秀な者を上級職長、上級職長のうち、特に優秀な者は西松マイスター	上級職長: 日額2,000円(年額48万円) 西松マイスター: 日額3,000円(年額72万円) <b>登録基幹技能者</b> 資格取得支援制度: 1回2万円	全社展開 平成23年7月～
日本国土開発	国土優良職長認定制度	現場経験10年以上、所属会社勤務7年以上かつ65歳未満、弊社の現場で職長として2年以上、又は6現場以上担当し、その間に休業4日以上の業務災害を発生させていない者。弊社安全衛生功績者賞の受賞者。業務の効率化、生産性の向上、後進の育成、指導に熱心。職長教育、職長能力向上教育の受講者。 <b>登録基幹技能者</b> 、1級技能士等の資格、又は同等の技能、経験を有する者	・従事日数9日まで(日数による): 日額1,000円 ・従事日数10日以上(一律): 月額1万円	全社展開 平成26年6月～
ピーエス三菱	PC工事基幹技能者報奨制度 優良技能者報奨制度	PC工事基幹技能者: 協力会社の現場代理人で、PC工事基幹技能者資格を保有し、無事故かつ品質優良な工事に従事した者 優良技能者: 協会の会員の現場代理人で、過去3年以内に会社表彰の受賞経験があり、無事故かつ品質優良な工事に従事した者	PC工事技能者: 月額3万円 優良技能者: 月額1万円	全社展開 平成22年9月～ (優良技能者は平成27年10月～)
三井住友建設	コンストラクション・マイスター制度	統率能力に秀でた者、現職種経験10年以上、自社現場経験3年以上、職長経験1年以上、 <b>登録基幹技能者</b> 他の資格保有者、自社安全表彰受賞経歴等のある優秀な者、またこれらと同等の能力を有していると思われる者	日額2,000円 ※平成28年度より運用	全社展開 平成24年3月～
村本建設	村本マイスター	技術・技能が優秀で、工事施工の合理化、後進の指導育成、安全・衛生の向上等に貢献し、他の建設現場従事者の模範となっている1次協力業者又はその再下請け業者の職長。 再下請け業者の場合1次協力会社との契約関係が過去複数回あり、今後も継続することが予想される事。 <b>登録基幹技能者</b> であるか、1級技能士の資格を保有している事がぞましい。	日額2,000円 1級技能士、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級施工管理技士の資格保有者の場合、さらに日額500円を加算する 認定時に奨励金30,000円、マイスター集会に参加の場合特別手当10,000円を支給する	全社展開 平成27年6月～
矢作建設工業	YAHAGI マイスター制度	①当社の協力会社で組織する作友会の職長もしくはその二次協力会社の職長であること。 ②当社の優秀職長表彰で受賞履歴があること。 ③ <b>登録基幹技能者</b> の有資格者もしくは同等の技術力・経験を有すること。	日額1,000円	建築のみ展開 平成27年4月～

\* (一社) 日本建設業連合会「日建連会員企業における優良技能者認定制度(手当等あり)について」(平成29年6月23日現在)を参考に作成  
出典) ヨイケンセツドットコム ([http://www.yoi-kensetsu.com/kikan/upload/news/46\\_1.pdf](http://www.yoi-kensetsu.com/kikan/upload/news/46_1.pdf))

## (5) 優良技能者認定制度の運用例

- 優良技能者認定制度については、会員企業それぞれにおいて認定条件等を定めて、運用を行っている。
- 一部の元請企業では、登録基幹技能者講習が実施されていない職種に従事する者や、登録基幹技能者講習を受講していない者についても、優良技能者認定制度の対象とした支給を実施している。

### ○認定条件等の状況(元請企業ヒアリング)

	A社	B社	C社
優良技能者認定制度の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上級職長認定条件               <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去3年間無事故無災害(職長として担当した職種において)</li> <li>・職長等能力向上教育を5年以内に受講済みの者。</li> <li>・登録基幹技能者講習修了証を有し、更新講習を受講している者。</li> </ul> </li> <li>● A社マイスター認定条件               <ul style="list-style-type: none"> <li>・上級職長認定を満たし、さらに能力があると認められた者。</li> </ul> </li> <li>● A社基幹技能者資格               <ul style="list-style-type: none"> <li>・登録基幹技能者講習のない職種に対して設けられた枠組で、認定されると、登録基幹技能者として暫定処置を受けられる。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協会の会員かつ、登録基幹技能者資格または同等の技能を持つ者をABCのランクに分けている。認定条件               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ランクA: 登録基幹技能者講習修了証を持つ者で、自社委員会が認定した者</li> <li>・ランクB: 登録基幹技能者講習がない職種で優秀と認定された者</li> <li>・ランクC: 登録基幹技能者講習がある職種であるが、未取得の職長で、作業所長から推薦された者</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 作業所運営や職長会活動等、現場に貢献したと認められる人に対し、手当を支給。</li> <li>● 登録基幹技能者資格や現代の名工などの資格を取得している者はプラスαの金額が支給される。</li> </ul>

出所) 担い手確保・育成コンソーシアム 平成29年度第1回職業能力基準フォローアップ小ワーキング資料

### ○登録基幹技能者講習が実施されていない職種の優良職長に対する制度の対象拡大事例

#### 戸田建設 優良技能者制度「準優良技能者(B)」(2015年10月～)

登録基幹技能者の対象外の職種で、本支店パートナーシップ委員会が優良技能者に準ずると認めた職長に対し、¥2,000/日が支給される。

### ○登録基幹技能者講習が実施されていない職種の優良職長に対する制度の対象拡大事例

#### 戸田建設 優良技能者制度「準優良技能者(C)」(2015年10月～)

登録基幹技能者の資格を有していないが、本支店パートナーシップ委員会が支店職長会※活動に対し功績が顕著と認めた職長に対し、¥1,000/日が支給される。

※職長会に入るには、現場での働きぶりを作業所長(建設現場のトップ)及び工事長が評価し、入会に資するとの推薦を得る必要がある。

#### 竹中工務店 竹中優良職長制度の「ジュニアマイスター」(2016年1月～)

登録基幹技能者資格を保有していなくても、年間120日以上稼働した職長の中から、各本支店による審査を経た者を認定する。90日/年以上で¥1,000/日が支給される。

(出所: 戸田建設ホームページ (<http://www.toda.co.jp/news/2015/20151013.html>)、竹中工務店ホームページ (<http://www.takenaka.co.jp/news/2016/01/01/index.html>))

# 評価のシミュレーションについて

---

# (1)能力評価の要素と方法

## 保有資格と就労経験の評価

○保有資格と就労経験の二つの要素で技能者の能力を評価する。

### <資格の評価>

- 保有資格には、職種固有の技能を全体として計る資格（A）（登録基幹技能者講習、技能検定）と、特定の危険・有害な作業を行うための資格（B）（免許、技能講習等）の2種類\*が存在。（※第1回検討会より）
- 資格（A）については、取得により一定の技能や知識を有していると考えられることから、技能者の能力の基礎（ベース）として評価。
- 資格（B）については、日々の就労に必要なものであることから、就労経験とあわせて評価。

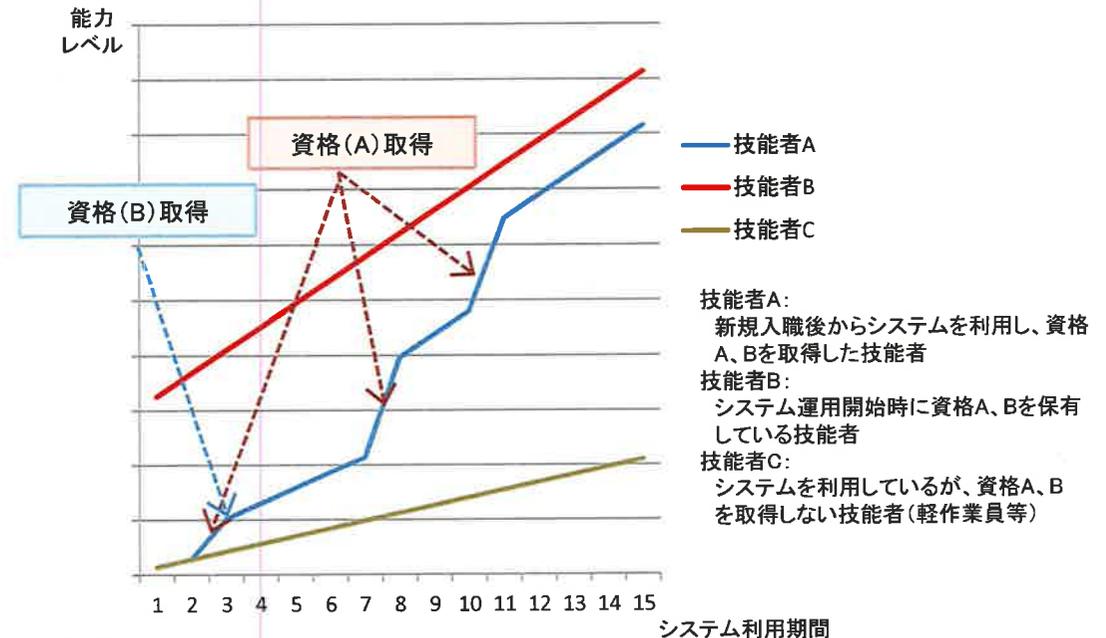
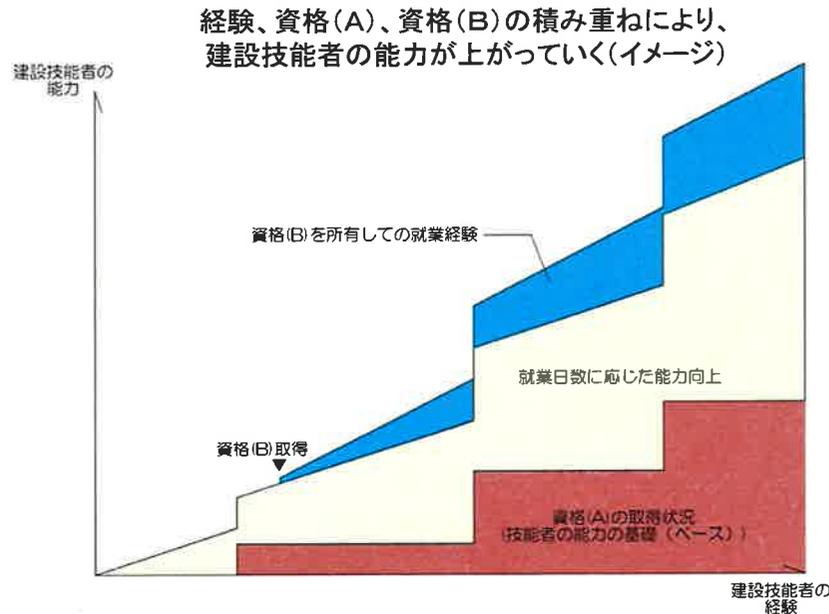
### <就労経験の評価>

- 就労経験を積むことにより、能力が向上していると考えられることから、就業日数に応じて評価（日数に応じて増加していく）。
- また、資格（B）を有している場合、より高度な作業に従事していると考えられることから、上記評価に上乘せして評価。

#### <技能者の能力評価の方法>

- 資格(A)保有による知識・技能の客観的な評価をポイント化し、基礎点とする。
- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、積算する。
- 資格(B)保有による危険・有害な作業等への就労経験をポイント化し、積算する。

合算により、建設技能者の能力を評価



➡ 上記の考え方をもとに、具体的なシミュレーションを実施

平成29年11月13日（月）

## 第1回検討会

- ・諸外国における能力評価制度
- ・国内における建設技能者に関する資格制度
- ・検討にあたっての論点 など

12月14日（木）

## 第2回検討会

- ・技能者のレベル分け
- ・技能者の能力を構成する要素
- ・評価のシミュレーション など

平成30年 1月29日（月）

## 第3回検討会

- ・論点についての検討（継続） など

（時期未定）

## 第4回検討会

- ・中間とりまとめ（案）について
- ※状況に応じ第5回検討会の開催も検討

平成30年 3月

中間とりまとめ

「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」規約

(名称)

第1条 本会は、「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」（以下「検討会」という。）と称する。

(目的)

第2条 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。

(事務局)

第5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6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29年11月13日から施行する。

## 第1回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 議事要旨

日時：平成29年11月13日（月）10：00～12：00

場所：（一財）建設業振興基金5階 501会議室

議事要旨：

## &lt;規約（案）について&gt;

- ・ 規約（案）のとおり了承され、本検討会の座長として、芝浦工業大学建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛 委員が選出された。

## &lt;議事1～2について&gt;

議事1「検討会の趣旨」及び議事2「建設業の現状及び建設キャリアアップシステムの概要」について、事務局より説明。委員からの主な質問・意見は以下のとおり。

- ・ 平成31年度から技能者・専門工事業者の評価制度の運用開始をするということだが、多くの職種を対象とするには時間的にタイトではないか。
- ・ 今回検討する能力評価基準のレベルに応じて、公共工事設計労務単価を細分化することも視野に入れているのか。
- ・ 一部の職種では評価シートを作成して評価を行っているところがある。そういったところまでこの検討会で方向性を示すのか、それとも各業界団体の判断に委ねることとするのか。
- ・ 建設産業政策 2017+10 の中では、生産性向上のために多能工の推進がうたわれている。多能工をどう評価するのか検討が必要ではないか。
- ・ 諸外国の資格制度は関係法令に規定されているケースも多いと思うが、例えば、能力評価基準を国が認定するなど、制度的な位置づけについても検討するのか。

## &lt;議事3～5について&gt;

議事3「諸外国における能力評価制度」、議事4「国内における建設技能者に関する資格制度」、議事5「検討にあたっての論点」について事務局より説明。委員からの主な質問・意見は以下のとおり。

- ・ 建設キャリアアップシステムを活用して、個々の技能者の技能を適正に評価し、処遇の改善や環境整備を図っていくことは、非常に重要であり、期待している。建設キャリアアップシステムを普及する上では、能力評価が肝であり、それが建設市場で評価され、受け入れられるかどうか重要である。これまで残念ながら、登録基幹技能者等の資格制度は、処遇改善に必ずしもつながってこなかった。どのようにすれば機能し、今後処遇改善につながっていくのか検討が必要ではないか。
- ・ 建設技能者の能力を評価する要素について検討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登録された情報以外の要素も考慮すべきではないか。
- 雇い主が変わった場合や途中で建設業を離れた場合など、いつどこで建設業に従事しても技能が適正に評価される制度とすべきではないか。
  - レベル分けについて、4段階決め打ちではなく、そもそも何段階のレベル分けがいいのか議論すべきではないか。その際には、建設技能者のマネジメントスキルや育成指導力をどのように評価するのか、技能者の自己啓発につながるのか、人材育成のツールとしても活用できるか、という視点が必要ではないか。
  - アジアでの受注拡大や国際競争力の強化を見据えると、国際標準であるEQF（欧州資格フレームワーク）の8段階との整合についても検討が必要ではないか。
  - 社会の変化や技術革新等に応じて能力評価基準は見直す必要がある。また、取得したレベルの有効期間、更新、降格の有無等についても議論が必要ではないか。
  - 建設キャリアアップシステムの目標は、良い職人を育て、その職人を抱える企業が評価されるような世の中にあること、と理解している。10年、20年と苦勞して育てた職人を抱えている業者も多い。能力評価にあたっては、渡り歩き易さや引き抜き等へのストップ機能として、できれば経験年数だけではなく、同一企業への勤続年数も加味していただきたい。
  - 専門工事企業の施工力の評価は、どれだけ優秀な職人を抱えているかが重要な視点かと思うが、直用工を多く抱えている会社が評価されるのか、あるいは、職人はほとんど抱えていないが下請け業者を動員できる会社が評価されるのか。できれば、職人を社員として直接雇い、育ててきた企業が目の目を見るような仕組みが良いのではないか。
  - 団体を作っていない職種について、どのような評価を行っていくのか検討が必要。
  - 技能者のモチベーション向上につながるような能力評価とすべきではないか。
  - 「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」で職業能力基準を策定する際、能力レベルを具体的に記載している団体と客観的に記載している団体があった。また、職種によって、習熟度は相当違う。レベル分けを文章で表現することは難しく、基準を策定していく上では留意が必要である。
  - 登録基幹技能者制度のない職種では、職人が一番上のレベルにいけないのか、という疑問が生じる。ゴールが見えないところで評価の軸が決まってしまう制度には戸惑いを感じており、こういった職種でもデメリットが生じないような工夫が必要ではないか。
  - 建設技能者の処遇改善のために能力評価は欠かせないものであり、実効性のある制度を期待したい。
  - 評価にあたって客観性を担保するためには、登録基幹技能者、技能検定、労働安全衛生法関連等、既存の資格制度をベースとすることが現実的ではないか。ただし、技能検定をベースとする場合、職種によって受検率に大きな差があること等に留意

する必要があるのではないか。

- ・ レベル分けについて、厚生労働省の職業能力評価基準や、建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの職業能力基準において、各専門工事業団体の意向を踏まえて4段階として策定されてきた経緯を踏まえると、4段階をベースとすべきではないか。
- ・ 評価そのものに大きなコストをかけないという観点からは、既存の制度の組合せを検討すべきではないか。
- ・ 一方、それでは不十分ではないかという意見も当然出てくると思われる。例えば、既存制度にない新しい要素を組み入れることとし、その認定のための試験等を行うという場合には、富士教育訓練センター等の認定職業訓練施設を活用する方法も考えられるのではないか。
- ・ 職種によって技能レベルに大きな差が発生しないようにするためには、少なくとも能力評価の大枠の基準を定めた上で、専門工事業団体や業界団体がプラスアルファのものを作っていく、と整理していけば、今後の議論がし易いのではないかと。

#### <議事6について>

議事6「今後のスケジュール」について事務局より説明。委員からの主な意見は以下のとおり。

- ・ 次回、能力評価のシミュレーションが議題となっているが、シミュレーションにあたっては、実際の現場で技能者が何をできるのかをどうやって評価するのか、また、技能者の評価結果を専門工事企業や元請団体がどのように評価するのかが大事である。

# 職長について

---

## (1)労働安全衛生法及び関連法令に定められる職長・安全衛生責任者の教育

### ○職長

- 労働安全衛生法第60条において、「作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）」の例示として、「職長」が挙げられている。
- 労働安全衛生法第60条においては、事業者は、職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者※<sup>1</sup>に対して、安全又は衛生のための教育を実施しなければならないと定めている。具体的には、作業手順の定め方、労働者の適正な配置、指導監督方法、現場監督者として労働災害防止のために行うべき活動に関すること等を内容とした教育※<sup>2</sup>を実施することとされている。
- このほか、職長等の職務に従事することとなった後概ね5年ごと及び機械設備等に大幅な変更のあったときに、能力向上教育に準じた教育（再教育）を受けさせることを求めている。（安全衛生教育等推進要綱（平成28年10月12日））

### ○安全衛生責任者

- 常時50人（ずい道、橋梁等の建設では30人以上の場合もある。）以上の作業現場においては、関係請負人に安全衛生責任者の選任義務がある。（労働安全衛生法第16条及び労働安全衛生法施行令第7条）
- 職長は同時に安全衛生責任者に選任されることが多いため、職長と安全衛生責任者の教育を一括して行うカリキュラムが整備されている。（建設業における安全衛生責任者に対する安全衛生教育の推進について（平成12年3月28日付け基発第179号）、建設業における職長等及び安全衛生責任者の能力向上教育に準じた教育について（平成29年2月20日付け基発0220第3号））

### ○職長・安全衛生責任者教育の実施主体

- 教育は、事業者が自ら実施するほか、外部の安全衛生団体が実施しているものを受講することも可能（厚生労働省HP）とであり、団体ごとに受講料（1.5万～2万程度が多い）が定められている。外部で受講した場合、安全衛生団体等から修了証等が発行される。（事業者実施の場合は、教育実施証明等）

※1. 班長、工長、作業長、世話役なども該当する。（（社）安全衛生マネジメント協会HPより）

※2. 職長の初任時の教育内容等については労働安全衛生規則第40条等、その他は厚生労働省労働基準局長通達で定められている。

## (2) 職長・安全衛生責任者の教育内容

### ○職長・安全衛生責任者初任時教育カリキュラム

教科目	時間
作業方法の決定及び労働者の配置に関すること <ul style="list-style-type: none"> <li>作業手順の定め方</li> <li>労働者の適正な配置の方法</li> </ul>	2時間
労働者に対する指導又は監督の方法に関すること <ul style="list-style-type: none"> <li>指導及び教育の方法</li> <li>作業中における監督及び指示の方法</li> </ul>	2.5時間
危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること <ul style="list-style-type: none"> <li>危険性又は有害性等の調査の方法</li> <li>危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置</li> <li>設備、作業等の具体的な改善の方法</li> </ul>	4時間
異常時等における措置に関すること <ul style="list-style-type: none"> <li>異常時における措置</li> <li>災害発生時における措置</li> </ul>	1.5時間
その他現場監督者として行すべき労働災害防止活動に関すること <ul style="list-style-type: none"> <li>作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法</li> <li>労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法</li> </ul>	2時間
安全衛生責任者の職務等 <ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生責任者の役割</li> <li>安全衛生責任者の心構え</li> <li>労働安全衛生関係法令等の関係条項</li> </ul>	1時間
統括安全衛生管理の進め方 <ul style="list-style-type: none"> <li>安全施工サイクル</li> <li>安全工程打ち合わせの進め方</li> </ul>	1時間

労働安全衛生規則  
第40条第2項  
(職長等の教育)

注) 必要に応じて演習を行うこと。

出典)

基発第0512004号(平成18年5月12日)

「建設業における安全衛生責任者に対する教育及び職長等教育講師養成講座等のカリキュラムの改正について」

### (3) 建設現場での職長に必要とされる能力

- 職長に必要とされる能力として、元請企業を対象としたヒアリング結果※では、安全管理能力、品質管理能力、工程管理能力に加え、他職との調整や他社の技能者も含めた統括能力などが挙げられている。

※職業能力基準（案）の普及・促進を図るため、担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等WGの下に設定された「職業能力基準フォローアップ小ワーキング」において、元請企業のレベル2（中堅技能者）、レベル3（職長・熟練技能者）に対する考え方、教育訓練の実施状況等の把握を目的としたヒアリングを実施した。

#### ○元請企業ヒアリング

	A社	B社	C社
技能者に求める人物像・能力について	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現場運営をうまくまとめられるレベル4相当の技能者が現場には1人はいてほしい。その下で作業する技能者はレベル2でも3でも構わない。</li> <li>● 職業能力基準のレベルに相当する技能者像として、               <ul style="list-style-type: none"> <li>・レベル1（初級技能者）／一通りの作業が出来るまでの初級者。</li> <li>・レベル2（中堅技能者）／小さい現場をまとめることができる。</li> <li>・レベル3（職長・熟練技能者）／大きい現場でも他職と調整ができる。</li> <li>・レベル4（登録基幹技能者）／QCDSEを含めた全体をまとめることができる。</li> </ul> </li> <li>● レベル3、レベル4の技能者は、職長会を率先していける人が理想。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現場に来てほしい職長は               <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場の生産性や施工の品質が高い優秀な職長</li> <li>・生産性や全体の工程を考えられる職長</li> <li>・工程管理ができ、工程を守ろうとする職長。</li> <li>・職長に求める能力は、安全管理、品質管理、新しい技術 等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職長の能力として必要なものは               <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全管理ができる</li> <li>・他社の技能者もまとめる力</li> <li>・大人数の技能者をまとめる力</li> </ul> </li> <li>● 技能者は、入職してすぐの技能者、職長、50人いる現場で他社の技能者も束ねられる上級職長などに分けられる。</li> </ul>

出所) 担い手確保・育成コンソーシアム 平成29年度第1回職業能力基準フォローアップ小ワーキング資料

 職長・安全衛生責任者教育で習得できる能力と職長に必要とされる能力にはギャップがあると考えられる。

## (4) 職長に必要とされる能力と技能検定の試験基準(抄)

### ○1級鉄筋施工技能検定試験において、職長に必要とされる能力を評価していると考えられる試験範囲

試験科目及びその範囲		試験科目及びその範囲の細目
学科試験	2 施工法 鉄筋工事の施工計画	鉄筋工事の施工計画に関し、次に掲げる事項について <u>詳細な知識を有すること</u> 。 (1) 建設工事の施工計画図書 (2) 施工順序 (3) 材料の手配、運搬及び保管 (4) 作業員の配置 (5) <u>関連他工事との連けい</u> (6) 工程表の作成
	6 安全衛生 安全衛生に関する詳細な知識	1. 鉄筋工事に伴う安全衛生に関し、次に掲げる事項について <u>詳細な知識を有すること</u> 。 (1) 機械、工具、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法 (2) 安全装置又は保護具の性能及び取扱い方法 (3) 作業手順 (4) 点検 (5) 鉄筋工事に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防 (6) 整理整頓及び清潔の保持 (7) 事故時における応急措置及び待避 (8) その他鉄筋工事に関する安全又は衛生のための必要な事項
実技試験	鉄筋工事の良否の判定	鉄筋工事の良否の判定ができること

### ○1級型枠施工技能検定試験において、職長に必要とされる能力を評価していると考えられる試験範囲

試験科目及びその範囲		試験科目及びその範囲の細目
学科試験	1 施工法 型枠工事の施工計画	型枠工事の施工計画に関し、次に掲げる事項について <u>詳細な知識を有すること</u> 。 (1) 施工順序 (2) 材料の手配、加工、運搬方法及び保管 (3) 作業員の配置 (4) <u>関連他工事との連けい</u> (5) 工程表 (6) 廃材の処分方法
	6 安全衛生 安全衛生に関する詳細な知識	型枠工事に伴う安全衛生に関し、次に掲げる事項について <u>詳細な知識を有すること</u> 。 (1) 機械、器工具、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法 (2) 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及び取扱方法 (3) 作業手順 (4) 作業開始時の点検 (5) 型枠工事に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防 (6) 整理、整頓及び清潔の保持 (7) 事故時等における応急措置及び退避 (8) その他型枠工事に関する安全又は衛生のために必要な事項
実技試験	型枠工事の施工	(6) <u>型枠及び型枠支保工の組立の段取り</u> ができること。

 職長に必要とされる能力について、技能検定によって評価されているものもある。

## (5)労働安全衛生法 職長に関する条文①

### 【安全衛生教育に関する規定】

#### ○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

**第六十条** 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

- 一 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。
- 二 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

### 【安全衛生教育に関する規定】

#### ○労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）（抄）

#### （職長等の教育を行うべき業種）

**第十九条** 法第六十条の政令で定める業種は、次のとおりとする。

- 一 建設業
- 二 製造業。ただし、次に掲げるものを除く。
  - イ 食料品・たばこ製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く。）
  - ロ 繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く。）
  - ハ 衣服その他の繊維製品製造業
  - ニ 紙加工品製造業（セロファン製造業を除く。）
  - ホ 新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業
- 三 電気業
- 四 ガス業
- 五 自動車整備業
- 六 機械修理業

## (6)労働安全衛生法 職長に関する条文②

### 【安全衛生教育の内容に関する規定】

#### ○労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）(抄)

##### （職長等の教育）

第四十条 法第六十条第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 法第二十八条の二第一項又は第五十七条の三第一項及び第二項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
  - 二 異常時等における措置に関すること。
  - 三 その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること。
- 2 法第六十条の安全又は衛生のための教育は、次の表の上欄に掲げる事項について、同表の下欄に掲げる時間以上行わなければならないものとする。

事 項	時間
法第六十条第一号に掲げる事項 一 作業手順の定め方 二 労働者の適正な配置の方法	2 時間
法第六十条第二号に掲げる事項 一 指導及び教育の方法 二 作業中における監督及び指示の方法	2. 5 時間
前項第一号に掲げる事項 一 危険性又は有害性等の調査の方法 二 危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置 三 設備、作業等の具体的な改善の方法	4 時間
前項第二号に掲げる事項 一 異常時における措置 二 災害発生時における措置	1. 5 時間
前項第三号に掲げる事項 一 作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法 二 労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法	2 時間

- 3 事業者は、前項の表の上欄に掲げる事項の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる者については、当該事項に関する教育を省略することができる。

## (7)労働安全衛生法 安全衛生責任者に関する条文①

### 【安全衛生責任者に関する規定】

○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）(抄)

(統括安全衛生責任者)

- 第十五条** 事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が二以上あるため、その者が二以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。）のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者（以下「特定元方事業者」という。）は、その労働者及びその請負人（元方事業者の当該事業の仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。以下「関係請負人」という。）の労働者が当該場所において作業を行うときは、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、第三十条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。ただし、これらの労働者の数が政令で定める数未満であるときは、この限りでない。
- 2 統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。
  - 3 第三十条第四項の場合において、同項のすべての労働者の数が政令で定める数以上であるときは、当該指名された事業者は、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第一項の規定は、適用しない。
  - 4 第一項又は前項に定めるもののほか、第二十五条の二第一項に規定する仕事が数次の請負契約によつて行われる場合においては、第一項又は前項の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者は、統括安全衛生責任者に第三十条の三第五項において準用する第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の措置を統括管理させなければならない。
  - 5 第十条第三項の規定は、統括安全衛生責任者の業務の執行について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該統括安全衛生責任者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

(安全衛生責任者)

- 第十六条** 第十五条第一項又は第三項の場合において、これらの規定により統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任し、その者に統括安全衛生責任者との連絡その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。
- 2 前項の規定により安全衛生責任者を選任した請負人は、同項の事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければならない。

### 【労働災害を防止するための必要な措置に関する規定】

○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）(抄)

(特定元方事業者等の講ずべき措置)

- 第三十条** 特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。
- 一 協議組織の設置及び運営を行うこと。
  - 二 作業間の連絡及び調整を行うこと。
  - 三 作業場所を巡視すること。
  - 四 関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと。
  - 五 仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあつては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと。
  - 六 前各号に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項

## (8)労働安全衛生法 安全衛生責任者に関する条文②

---

### 【統括安全衛生責任者の選任に関する規定】

○労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）（抄）

（統括安全衛生責任者を選任すべき業種等）

第七条 法第十五条第一項の政令で定める業種は、造船業とする。

2 法第十五条第一項ただし書及び第三項の政令で定める労働者の数は、次の各号に掲げる仕事の区分に応じ、当該各号に定める数とする。

- 一 ずい道等の建設の仕事、橋梁（りょう）の建設の仕事（作業場所が狭いこと等により安全な作業の遂行が損なわれるおそれのある場所として厚生労働省令で定める場所において行われるものに限る。）又は圧気工法による作業を行う仕事 常時三十人
- 二 前号に掲げる仕事以外の仕事 常時五十人

- 1級技能検定の合格者平均年齢は、33.4～38.1歳であり、30代半ばでの取得が多い。
- 2級技能検定の合格者平均年齢は、22.2～33.3歳であり、建築大工、とび、鉄筋施工が比較的若いが、平均して20代半ばでの取得が多い。

平成27年度技能検定 実施状況

職種	1級					2級					3級				
	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢
建築大工	973	34.9	369	37.9%	33.5	1513	23.3	598	39.5%	22.2	2247	18.9	1848	82.2%	19.0
とび	2501	33.3	1321	52.8%	33.4	419	25.7	199	47.5%	24.2	145	18.3	125	86.2%	18.4
左官	638	35.4	358	56.1%	35.1	272	25.7	170	62.5%	26.0	135	20.6	124	91.9%	20.5
配管	1672	37.7	761	45.5%	37.1	1293	29.4	617	47.7%	28.4	475	22.2	375	78.9%	22.0
鉄筋施工	2373	35.1	1341	56.5%	34.7	343	25.3	168	49.0%	25.0		—			—
鉄筋施工図	708		360	50.8%		12		4	33.3%			—			—
型枠施工	1450	38.2	734	50.6%	38.1	128	28.3	64	50.0%	27.0		—			—
内装仕上	1492	36.5	915	61.3%	36.4	119	31.0	61	51.3%	30.0		—			—
プラ床	217		116	53.5%		65		26	40.0%			—			—
カーペット	49		33	67.3%		2		2	100.0%			—			—
鋼製下地	547		370	67.6%		12		9	75.0%			—			—
ボード	611		347	56.8%		22		13	59.1%			—			—
コン圧送	348	36.1	194	55.7%	35.6	236	32.5	116	49.2%	33.3		—			—
職種平均		35.9			35.5		27.7			27.0		20.0			20.0
最大差		4.9			4.6		9.2			11.1		3.9			3.6
標準偏差		1.5			1.6		3.0			3.3		1.5			1.4

※申請者数及び合格者数は厚生労働省調べ。申請者平均年齢及び合格者平均年齢は中央職業能力協会調べ。

 技能検定の申請者・合格者の平均年齢については、職種による有意な差はない。