

## 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：

### <規約（案）について>

- ・ 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。

### <議事1～2について>

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。

### <議事3～5について>

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、受け入れられるかが重要である。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すること、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、育ててきた企業が日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。

#### <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が大事である。