

## 第2回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 議事要旨

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

議事：

### <議事1～2について>

議事1「技能者のレベル分け」及び議事2「技能者の能力を構成する要素」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。

- ・ 建設マスター、現代の名工、安全優良職長などの表彰をレベル4に位置づける必要があるのではないか。
- ・ 技能検定の課題を考案する中央技能検定員や技能グランプリ・技能競技大会で優秀な成績を収めた者についての位置付けも検討すべき。
- ・ 将来的には資格をどのレベルに位置付けたら良いかを協議し認定する組織が必要になってくるのではないか。
- ・ 技能検定制度と実務にかい離があるのであれば、逐次改善していけるような仕組みを検討するなど、業界として前向きな議論をすべき。
- ・ 職長の処遇の改善や担い手の確保を考えた場合に、ゼネコン全体や建設業においてある程度共通のものとしなければならないと考え、登録基幹技能者を活用した職長認定制度や手当支給を行っており、かなり定着してきている。
- ・ レベル3は1級技能士で一般的な職長というイメージ。それを超えたものが登録基幹技能者。レベル3とレベル4との違いは、単に資格や技能だけではなく、現場のマネジメント能力や他職種との調整能力があるかどうかを考慮すべきではないか。
- ・ 例えば、型枠大工の場合、1級技能士を取得している者はスキルを持っているが、1級技能検定を取っていないなくても施工管理技士を取っていれば登録基幹技能者となれる道がある。そういう意味では、1級技能検定を取得して登録基幹技能者となった場合と1級技能検定を取得せずに登録基幹技能者となった場合とで、評価の位置付けを少し変えた方がよいのではないか。
- ・ 現場でのマネジメント能力やコミュニケーション能力に関しては、客観的な評価は難しい。自社の職長を悪く評価するわけがなく、お手盛りになってしまう。
- ・ マネジメント能力やコミュニケーション能力は元請が評価している。元請が実施する有償の職長手当制度については、高く評価するのも一つの手ではないか。
- ・ 客観的な評価が難しいマネジメント能力やコミュニケーション能力については、元請からの表彰や優良職長認定を受けていけば、下請も元請もそれらの能力を評価しているということ。これらを評価の要素に入れてもらえると良い。

- ・ 住宅工事では、現場で発揮される能力が職人の評価であり、施主とどうコミュニケーションが取れるかが評価の軸の大きな部分を占めている。知識・技能については会社ごとに独自に評価しており、外に評価軸を求めて来なかった。自分たちの職人の知識や技能をどう評価していくかについては、乗り遅れている部分が多くあると感じており、団体として知識や技能の評価の軸を探り、発信できるようにしたい。
- ・ どこから職長と呼ぶのかということが大事である。現状は非常にあいまいで、職長教育を受ければ、極端な場合、入職したばかりの者でも職長になれる。業界団体において、職長の目安となる経験年数と何をもって職長とするのかということについて統一すれば、職長制度の運用がし易くなるのではないか。

### <議事3について>

議事3「評価のシミュレーション」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。

- ・ 今回たたき台として提示された能力評価のポイントについて、安全面の資格があればポイントが加算され、技能士を持っていれば高いポイントからスタートできる。今まで建設現場で働いていた方々の就労履歴を客観性と真正性を確保しながら評価することが可能であり、非常によくできていると思う。
- ・ 企業経営者に対して、自社の評価を上げるために、雇用する技能者に計画的に資格を取らせ、キャリアアップさせる動機付けになるのではないか。職人にとっても良いことである。
- ・ ポイント次第では、入社して11年目ぐらいでレベル4となってしまう職人がいて、それで良いのかという側面と、登録基幹技能者や技能検定がない職種では、まじめにやっても上位のレベルに到達するのが難しく、一生懸命やっているのに報われない職人がいて良いのかという2つの側面がある。
- ・ 職種横断的に各レベルの点数、例えばレベル4は百何点以上と決めるのはよくない。登録基幹技能者を持っていない職種もあり、レベル4に必要な点数は業種別に決めるべき。
- ・ 一方、横断的に決めるべき資格もあることに留意すべき。例えば玉掛けの資格について、とびでは3ポイント、大工では1ポイントとするのは良くない。
- ・ 人によって、資格取得に必要な年数は異なってくるので、シミュレーション上の経験年数自体に大きな意味は無いのではないか。
- ・ 上位のレベルに移行する際に必ず取得しなければならない資格は必要最小限に抑えるべき。
- ・ それぞれの職種において、シミュレーションに必要な資格の点数を定め、シミュレーションを行い、議論してはどうか。全ての職種では難しいので、先行できる職種から検討を進め、仕組みづくりをしていくのが現実的である。

- ・ 職種別のレベル評価はそれぞれの団体が実施することを前提として、この検討会は、評価の横並びの基準や相場感や納得感を得るための検討の場である。
- ・ 経験年数については、職種によって違いがあって良いし、その違いについては各団体に責任を持つということである。
- ・ 資格の点数については、ある程度統一すべきではないか。元請からみて、専門工事企業団体毎に全部違うというのはわかりにくい。その場合、技能検定制度がない職種においては、団体において、技能検定に相当する資格を決めて、技能検定に相当する点数を与えるという考え方もあるのではないか。
- ・ この検討会で議論している4段階のレベル分けは、技能者のレベルである。最高レベルは「4」として、建設マスターや現代の名工等もレベル4として評価することで進めて行きたい。技能者の先に、経営層やマネジメント部門に行くというキャリアパスもあると思うが、それは別で議論すべき。
- ・ 技能検定制度や登録基幹技能者制度がない職種については、それぞれの団体において、それらに相当する資格などを認めるといったやり方も考えて頂きたい。
- ・ シミュレーションについては、よくできていると考える。
- ・ 各レベルに達するポイントについては、職種ごとに判断した方が良い。一方、職種によっては必要とされる資格の数が異なる等の事情があることから、共通化すべき資格の点数については、例えば、目安となる点数を示し、それに±1ポイントは許容するといったように、見易い形に工夫すると良いのではないか。
- ・ 2級の技能検定については、入職前の高校生でも受験できるため、取扱いについて留意する必要がある。
- ・ 能力を客観的に評価するのは非常に難しいので、資格や経験年数をポイント化してこれを活用するということは意味がある。
- ・ 職種ごとにやり方や作り方は違うのは当たり前であるが、全体を見ずに職種毎にバラバラで作ることが良いのかという問題もある。職種毎に作成したものについて、何らかの機関や有識者などが共通の目で見るといった仕組みが必要ではないか。
- ・ 一般住宅では二種の電気工事士の資格があれば工事ができるため、一般住宅工事に従事している職人にとっては一種の電気工事士の資格は不要である。電気工事士の資格をレベル分けに設定すると、レベルにうまくあてはまらない人が出てくるため、電気の中でも更にそれぞれの職種毎に評価を作らなくてはいけないのかと思う。業界で統一という観点も理解できるが、このような職種については難しいところもある。
- ・ インターンシップや技能照査については、加点されるのかどうか。技能照査は技能検定の3級に準ずるものである。
- ・ インターンシップが経験年数に入るかは検討課題と思うが、現状年単位で行うインターンシップはほとんどないので、加点するにも一年分にならないかもしれない。また、今回事務局が提示したシミュレーションでは、技能検定3級は加点対象としていない。

将来的な課題ではないか。

- 職種替えを行った際に前職種の評価をどこまで引き継げるのか、ルールを検討すべきではないか。
- ある職種の経験年数について、他の職種に異動した際に、どれだけ残すかという議論が必要になるのではないか。
- 職種替え前の履歴については、全く評価しないということはないが、例えば、型枠からとびになれば、とびとしては素人になるので、厳しく評価した方が良いのではないか。
- 多能工の場合、色々な資格を持っており、基礎の評価点が高くなる。また、日ごとに職種が変わるが、どうやって評価するのか。多能工が不利益となるのは最も良くない。
- 現状、多能工は社員多能工であると思われるので、当面はどこかの業界団体に属しているという前提で議論を整理していくべきではないか。
- 鉄筋の1級技能検定には、鉄筋組立と、施工図作成の2種類がある。恐らく1/3位が両方持っているが、組立だけ持っても1級技能検定の資格を保有しているということでのよいのか。
- 鉄筋業界として、技能検定をどう評価するのか、レベル3のハードルをどう決めるのか、ということである。業界団体として職種の能力に責任を持つ、品質保証することが前提の仕組みであると考えている。
- 業界団体に属していない企業の職人の評価については、専門工事企業の評価基準の検討の際に議論すべきではないか。
- 専門工事企業の評価の中の大きな柱になるのが技能工の点数であり、評価の高い専門工事会社の受注機会の拡大が図られるような仕組みとする必要がある。技能工の評価が専門工事企業の評価の大黒柱にならないと、自社の職人の処遇改善に経営者が踏み出すことに繋がらないのではないか。
- 毎年国交省で実施している公共事業労務費調査を活用して、資格の有無によって、現状処遇にどのような差があるのか、その差が今般の能力評価によってどのように改善されるのか示せると良いのではないか。

#### <議事4について>

議事4「今後のスケジュール」について事務局より説明。委員からの意見はなし。