

第3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30年1月29日（月）16：30～18：30

場所：（一財）建設業振興基金3階 301会議室

議事：

<資料2（第2回検討会での主な指摘）、全国建設業協会資料について>

資料2「第2回検討会での主な指摘について」を事務局より説明。

全国建設業協会資料『建設技能者の能力評価に関する調査』の結果（概要）について、星委員より説明。委員からの質問・意見はなし。

<議事1～2について>

議事1「評価のシミュレーション」及び議事2「職長の評価」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。

- ・登録基幹技能者のレベル4が動かせないのであれば、そこに現代の名工や技能グランプリ優勝者を同じ位置づけることは、レベル4の技能の幅が広過ぎるものとなり、評価の基準として問題がある。登録基幹技能者は一定の実務経験・資格等で受講要件を満たし、累計5万7000人存在しているのに対して、後者は年に一人二人程度選ばれるものである。技能の奥行き部分が置き去りでは、賃金のピークを40歳前後から50歳代にといった処遇改善にも繋がらない。元請企業でも登録基幹技能者から優秀者を選定して手当を支給している。
- ・今後、評価基準の作成は、ロードマップを作成するなど、時間をかけてでも上位の技能レベルを整理する必要がある。能力開発のモチベーションにも繋がる。
- ・保有資格と経験年数の組み合わせでは履歴書のようなものに過ぎず、労働市場で評価制度として機能し、処遇改善に繋がるものか甚だ疑問。会員企業の回答でも、能力評価のポイントとして「働きぶり（現場での実践力・応用力）」を挙げており、先進事例のEQF等の評価にあるコンピテンスのような現場での働きぶりを評価すべき。短い期間では満足な検討は出来ないので、この検討会でやれることは報告書に一定の整理を行い、不足する部分は、改めて専門的な検討の場を設けて議論すべき。
- ・職種毎に一定レベルの業務を行うために必要最小限の資格があるはず。担い手確保・育成コンソーシアムの「職業能力基準」が参考になると思われるので、これを作成している8団体に先行して必要な資格を挙げてもらってはどうか。
- ・必須となる資格の検討も大事であるが、あくまでレベル分けはポイントによるレベルアップとすべき。ポイント制とすることで、腕はあるものの職長にはならない者であっても、自分がどのレベルと同じくらいの水準にいるのか比較でき、そういつ

た者のモチベーションになると思われる。

- ・専門工事企業の評価制度に連動させる技能者の能力評価制度は、客観的である必要がある。そのためには、保有資格と経験で評価するほかない。
- ・レベル1～4までの各階層における母集団に対する人数の割合はあるのかどうか。全体の底上げというが、全体的にレベル4の人数が増えても、メリットになるのか。プレミアがあった方が良いのでは。
- ・登録基幹技能者の活用や普及に努めてきても、未だ6万人弱。まだまだ普及を推進していく段階であり、レベル4が多くなりすぎるということは考えにくい。
- ・欧米の能力評価制度では、現場での能力を評価する仕組みがあるが、日本にはそのような仕組みがない。今ある制度を最大限活用することが大事。現場での働きぶりを加味するのは、少し先の議論ではないか。
- ・資料4の6ページのように、職長経験や保有資格を組み合わせで評価する方法が間違いないのではないか。最初からしっかりした仕組みができるわけがないので、運用しながら改善していくことが良いのではないか。
- ・職長については、国や業界全体としての制度がない状況。そういった中で職長をどのように限定するのがポイント。例えば、現に元請が職長を評価しているが、その要素や基準について何か活用できるものはないか。
- ・日本では企業内評価は進んでいるが、業界横断的な評価の仕組みが進んでいない。この検討会で議論しているのは、建設業の業界横断的な評価の仕組みの構築である。
- ・元請から有償の職長手当を支給されている技能者については、大いに評価すべきではないか。

<議事3～4について>

議事3「評価制度の大まかな枠組み」及び議事4「専門工事企業の施工能力等の見える化」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。

(評価制度の大まかな枠組みについて)

- ・評価の客観性が大事であり、お手盛りにならないように、公正な第三者機関によるチェック機能等の工夫が必要。EQF等のうまく機能している先進的な事例を調べていただき、その効果なり実情を次回の検討会ででも紹介していただきたい。
- ・国交省において、ガイドライン等で評価制度の大枠を定めるというのは良い方法だと考える。

(専門工事企業の施工能力等の見える化について)

- ・どういう目的で制度を構築するのか、明確にして議論を進めるべきではないか。
- ・「評価」というよりも、専門工事企業としての「指標」や「目標」となる項目を設定するイメージではないか。

- ・優秀な専門工事企業が安定受注できる環境を作ることが大事。例えば、公共工事での評価結果の活用などができないか。
- ・エンドユーザーや不動産業界に対しても、「現場にはゴールドカードの職人が〇%いるから安心である」といったPRができる環境が生まれてくれば非常に良い。
- ・技能者の処遇改善は、技能者を雇用する専門工事企業にしかできない。技能者を安定して雇用していることが評価されるような項目設定が必要ではないか。
- ・地方では、建設業が雇用の受け皿や災害時の防災対応といった役割を果たしている。こうした企業が、評価されるような項目も別途設定すべき。
- ・具体的な「見える化」の対象項目は専門工事業団体において設定することになるとしても、建設キャリアアップシステムのデータを活用して客観的・自動的に評価結果が出てくるような仕組みとすべき。
- ・建設投資のうち、6割が民間投資で、その半分が住宅投資である。住宅産業に従事する専門工事企業も含めて「見える化」する仕組みとしてほしい。
- ・現行の経営事項審査制度では、大企業ほどポイントが高くなる仕組みとなっていることに留意。専門工事企業の特徴を捉えた項目を設定していくことが重要である。
- ・公共工事でも民間工事でも、発注者の先には国民がいる。業界全体として世の中に対しアピールしていくということではないか。その際、世の中の理解が得られるよう、業界のお手盛りにならない仕組みを作っていくことが大事。

<議事5～7について>

議事5「その他の論点」、議事6「中間とりまとめの骨子」及び議事7「今後のスケジュール」について、事務局より説明。委員からの質問・意見はなし。