

第3回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会
議事次第

日時：平成30年1月29日(月)16:30～18:30

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) 評価のシミュレーション

(2) 職長の評価

(3) 評価制度の大まかな枠組み

(4) 専門工事企業の施工能力等の見える化

(5) その他の論点

(6) 中間とりまとめの骨子

(7) 今後のスケジュール

4 閉会

第3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

後町委員 藤波委員 蟹澤委員 能登谷委員



青木委員

星委員

鈴木(喜)委員

河崎委員

池田委員

宗像委員
(代理:柳 環境安全部長)

鈴木(光)委員

小倉委員

武藤委員

田尻委員

中山委員

道用
オブザーバー

大熊委員

吉野
オブザーバー

安達委員

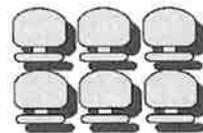
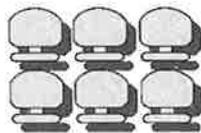
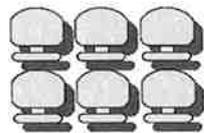
奥野
オブザーバー

現代計画
研究所

武井
オブザーバー

↑
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2回検討会での主な指摘について

資料3 評価のシミュレーションについて ※一部非公開

資料4 職長の評価について

資料5 評価制度の大まかな枠組みについて

資料6 専門工事企業の施工能力等の見える化について ※非公開

資料7 その他の論点について

資料8 中間とりまとめの骨子について

資料9 今後のスケジュールについて

参考資料1 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

参考資料2 専門工事業団体等からの主な意見 ※非公開

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2回検討会での主な指摘		
(1) 能力評価のシミュレーション	①レベル分け	<ul style="list-style-type: none"> この検討会で議論している4段階のレベル分けは、<u>技能者のレベル</u>である。また、最高レベルは「4」とすることで進めていきたい。(蟹澤座長)
	②総論	<ul style="list-style-type: none"> 資格を評価することで、システム稼働前から働いていた者の<u>経験を評価することが可能</u>。また、<u>技能者に計画的に資格を取らせる動機付け</u>にもなる。職人にとっても良いこと。(日本型枠 後町委員) 能力を客観的に評価するのは非常に難しいので、<u>資格や年数をポイント化してこれを活用する</u>ということは意味がある。(日建連 能登谷委員)
	②職種間のバランス	<ul style="list-style-type: none"> <u>登録基幹技能者や技能検定がない職種</u>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い。(日本躯体 青木委員) 職種横断的ではなく、<u>職種毎に各レベルに必要な点数を決めるべき</u>。(日本型枠 後町委員、全建総連 小倉委員) 登録基幹技能者制度や技能検定制度がない職種では、<u>各団体においてそれらに相当する資格などを認める</u>といったやり方を検討すべき。(蟹澤座長) 職種毎に作成した基準について、<u>何らかの機関や有識者などが共通の目で見ると</u>いう仕組みが必要ではないか。(日建連 能登谷委員) 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。<u>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</u>いけない。(電設 中山委員)
	③資格	<ul style="list-style-type: none"> 例えば玉掛けの資格について、<u>とびでは3ポイント、大工では1ポイントと評価するのではなく、横断的に決めるべき</u>。(日本型枠 後町委員) <u>資格の点数については、ある程度統一すべき</u>。元請からみて、専門工事企業団体毎に違うというのはわかりにくい。(蟹澤座長) 職種毎の事情も考慮して、<u>共通化すべき資格については、目安となる点数を示してはどうか</u>。(全建総連 小倉委員) 上位のレベルに移行する際に<u>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</u>。(日本型枠 後町委員)
	④経験	<ul style="list-style-type: none"> ポイント次第では、<u>入社して11年目ぐらいでレベル4となってしまうが、それで良いのか</u>。(日本躯体 青木委員)
⑤職長について	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント能力やコミュニケーション能力は元請が有償の職長手当という形で評価している。これらを評価の要素に入れてほしい。(日本型枠 後町委員、日本躯体 青木委員) レベル3とレベル4との違いとして、<u>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</u>を考慮すべき。(日建連 能登谷委員) どこから職長と呼ぶのが大事。業界団体において、<u>職長の目安となる経験年数や何をもって職長とするのか</u>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。(蟹澤座長) 	

第2回検討会での主な指摘について

		第2回検討会での主な指摘
(2) 評価に関するその他のご意見	① 表彰等の扱いについて	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>建設マスター</u>、現代の名工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。(全建総連 小倉委員) ・ <u>中央技能検定員</u>や<u>技能グランプリ</u>・<u>技能競技大会</u>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。(全建総連 小倉委員)
	② 多能工	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多能工は、色々な資格を持っているため基礎の評価点が高くなり、また、日ごとに職種が変わる。<u>多能工をどうやって評価するのか</u>。(日本型枠 後町委員)
	③ 職種替	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>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</u>、<u>ルールを検討すべき</u>。(日本躯体 青木委員) ・ <u>型枠からとびになれば、とびとしては素人</u>。<u>厳しく評価した方が良い</u>のではないか。(日本型枠 後町委員)
(3) 専門工事企業評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>技能工の評価が専門工事企業評価の大きな柱とならないと技能者の処遇改善に繋がらない</u>。(日本型枠 後町委員) 	
(4) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 将来的には<u>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</u>になってくるのではないか。(蟹澤座長) ・ <u>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</u>、その差が今般の能力評価によって<u>どのように改善されるのか</u>示せると良い。(全建総連 小倉委員) 	

評価のシミュレーションについて

(1) 評価のシミュレーション① (第2回検討会資料より抜粋)

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。

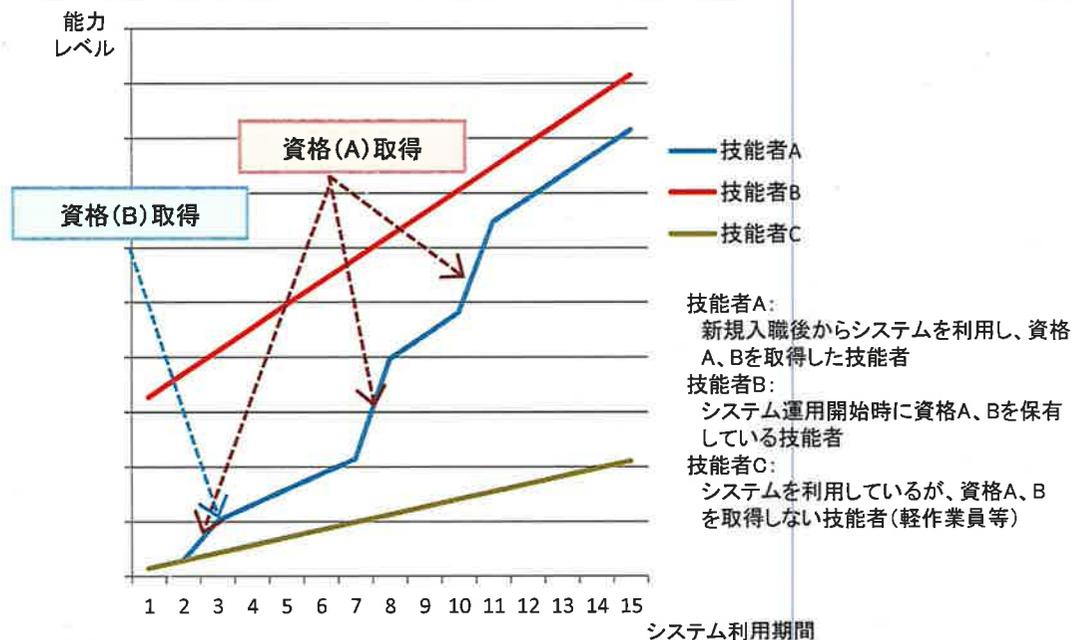
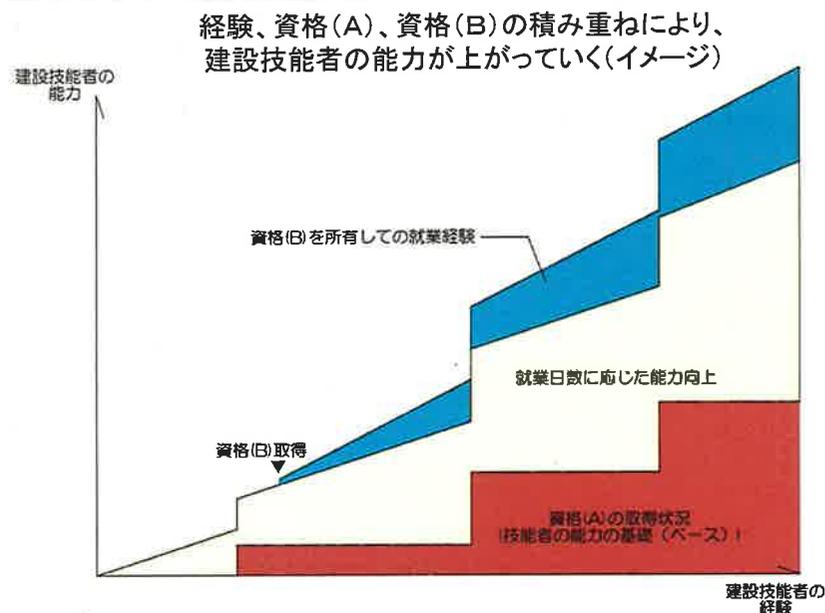
<就労経験の評価>

- 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

(2) 技能者の能力評価制度の対象

- 今般の技能者の能力評価制度においては、建設キャリアアップシステムによって客観的な把握が可能な技能者の経験（就業日数）と知識・技能（保有資格）を活用して評価を実施。
- 評価により、技能者の客観的かつ大まかなレベル分けを行い、
 - ①建設キャリアアップカードの色分けへの反映（キャリアアップの道筋を提示）
 - ②専門工事企業の施工能力等の見える化への連動（良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境整備）
 - ③レベルを参考とした個社や元請企業における技能者の具体的な処遇決定により、建設技能者全体の処遇の底上げを目指す。

<建設技能者の能力の要素>

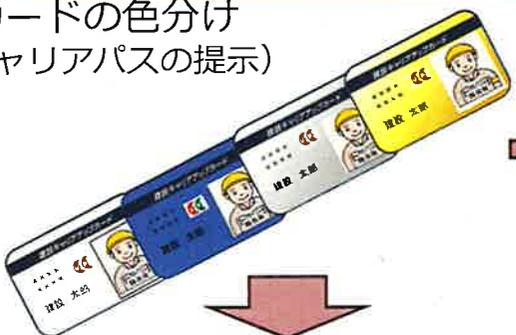


建設技能者の能力評価制度の対象
 (建設キャリアアップシステムにおいて客観的に把握可能)

技能者の客観的かつ大まかなレベル分け
 (処遇改善の土台作り)

③レベルを参考に、現場での能力を加味して具体的な処遇を決定

①カードの色分け
 (キャリアパスの提示)



②専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

【見える化の対象項目 (イメージ)】
 ○所属する技能者の人数・評価 など
 → 良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

例：優良技能者認定制度（日建連）
 登録基幹技能者（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対して元請企業が手当支給

建設技能者全体の処遇の底上げ

(3) 保有資格と経験年数による能力評価へのご意見(専門工事業団体等ヒアリングまとめ)

保有資格と経験年数により評価することについて

- 保有資格と経験年数でレベルを判断することは、客観的であり分かりやすい。
- 保有資格と経験年数を用いたポイント制度は、誰が見ても分かりやすい。
- 保有資格と経験年数による能力評価は妥当と考えるが、実務経験がなくても2級技能士が取得できる等、資格と経験年数の関係がアンバランスな状況がある。
- 保有資格と経験年数による評価で、必ずしも技能者の能力が計れるとは思わないが、客観的に評価するにはこのような方法しかないだろう。
- 関連資格取得と経験年数を点数化する方法によって客観性を確保し、評価基準を作っていくことが重要。
- 評価は客観性が必要であり、保有資格と経験年数で評価するしかないだろう
- 職種が多く、町場・野丁場で必要な資格が異なるため、各職種の基準を考える必要がある。
- 町場・野丁場や企業規模、職種内での専門分化により、同一職種でも技能者に必要な資格が異なる。

(3) 保有資格と経験年数による能力評価へのご意見(専門工事業団体等ヒアリングまとめ)

<p>保有資格と経験年数の具体的な活用方法・レベルとの関連付け</p>	<p>①ポイント化について</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保有資格と技能資格をポイント化してレベルを分けていくことが肝要。各レベルに必要な就労履歴ポイント・資格ポイントを算出し、そのポイントに到達した段階+必要最小限の資格取得を確認できた段階でレベルが上がるようにしてはどうか。 ポイント制で経験年数のみでもレベルが上がるようにしたい。 実務経験を要しない技能資格は、一定の経験年数を満たさないとポイント化しないなども考えられる。
	<p>②保有資格・経験年数等のレベル要件について</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資格だけでレベル判定を行うのではなく、一定の経験年数を必須とすべきではないか。 1級技能検定は最短5年で取得できるため、最低の経験年数は定める必要があるのではないか。 1級技能検定はレベル3の必須資格ではないか。レベル2までは資格なし(経験年数のみ)でも良いのではないか。 保有資格かつ経験年数が原則と考えるが、1級技能検定をレベル3の必須要件とすると、レベル2で止まる技能者が多くなってしまう。レベル2までは経験年数だけでも上げられるようにしても良いのではないか。ただし、型枠支保工と玉掛けがないと仕事にならないため、経験年数と最低限の資格は必要。 技能検定等の資格を持たない技能者は、レベル2までとするのが良いのではないか。 一定の経験年数を積み上げれば、レベル3までは上がっても良いが、1級技能士を必須とすることにより、資格の普及につながるという側面もある。 経験年数だけでもレベルが上がる考え方であれば、腕の良い技能者も活かされるのではないか。 無資格でも経験年数が10年であれば、レベル2としても良いのではないか。 取得する資格や経験年数に縛られすぎて、評価基準が硬直的にならないように留意する必要がある。
	<p>③その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建設機械オペレーターは、レベル1でも技能講習等の有資格者である必要がある。 現場に技術者(有資格者)を配置することが多く、技能者に求める資格が少ない。 内装工事で必須となる技能講習はないため、シミュレーションに示される資格Bの加点は馴染まないが、持っていることに関して評価を行うことは妥当。

(3) 保有資格と経験年数による能力評価へのご意見(専門工事業団体等ヒアリングまとめ)

その他能力評価において考慮すべき事項等	<ul style="list-style-type: none">• 団体等からの推薦を受け、一定の要件を満たした優秀な技能者を国が顕彰する制度(例:建設マスター)がある。その他にも<u>都道府県の名工制度</u>(例:なにわの名工)があり、能力評価の参考になるのではないかと。• 技能グランプリ、技能五輪などの受賞者を評価すると励みになるのではないかと。• 安全に関するゼネコンの表彰は、安全だけでなく、<u>品質や現場の運営なども評価</u>している。• <u>技能士補は技能照査(認定職業訓練の修了試験)の合格者であることから、一定の技能・知識を計っているものとして扱いたい。</u>• <u>工事全体を把握する技能者がレベル4だとすれば、高い技能を持つ技能者はレベル3でいいのではないかと。</u>• 職長ではないが、技術的に優れた技能者の評価は必要。技能者によってはコミュニケーション能力などでは劣るものの、<u>個人が保有する技術的スキルは職長以上のものを保有している者も多く存在</u>している。• マネジメントは苦手だが、<u>職長よりも高い技能を持つ技能者はたくさんいる。</u>• <u>多能工推奨の観点から、所有資格を積極的に加算する考え方が望ましい。</u>
その他	<ul style="list-style-type: none">• <u>職種毎のレベル感がバラバラだと現場の運営がしにくいのではないかと。</u>• 公共工事では<u>1級技能士の現場常駐を求められる場合があるが、その他の工事では求められないため、資格があまり必要とされていない。</u>• 建設業振興基金が作成している<u>職業能力基準は、技能者の代表的なキャリアパスを示すものとして重要。個々の技能者が目指しているステージが、どのレベルにあるのか数値として明示することによって、技能者の技術的な向上心を維持していくことが可能となるのではないかと。</u>

(4) レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン

- 専門工事業団体等からのヒアリング結果によれば、例えば、レベルアップに際しては、
 - <経験>
 - ・一定の経験年数(就業日数)が必須ではないか
 - <保有資格>
 - ・職種固有の技能を全体として計る資格(A)(例:技能検定)の保有が必須ではないか
 - ・特定の危険・有害な作業を行うための資格(B)(例:技能講習)の保有が必須ではないか
 - ・資格の保有は必須としなくても良いのではないか
- これらのご意見について、第2回検討会で提示した評価のシミュレーションの考え方に当てはめると、以下のパターンに整理されるのではないか。

<技能者の能力評価の方法>

$$\text{建設技能者の能力(P)} = \text{就労点(X)} + \text{技能点(Y)}$$

- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、就労点(X)とする。
- 資格(B)を保有して就労した場合、上記ポイントに加算する。
- 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、技能点(Y)とする。

合算により、建設技能者の能力を評価

<レベルアップの基準(イメージ)>

1. 一定の経験年数(就業日数)を必須とするパターン

(P)点の水準



就労点(X)のうち、就労経験によってのみ得たポイントが一定の水準に達すること
(資格(B)による加算を除いて評価)

2-1. 資格(A)を必須とするパターン

(P)点の水準



- ① 技能点(Y)のポイントが一定の水準に達すること
- ② 一定の資格(A)を保有すること

2-2. 資格(B)を必須とするパターン

(P)点の水準



- ① 就労点(X)のうち、資格(B)による加算のポイントが一定の水準に達すること
- ② 一定の資格(B)を保有すること

2-3. 資格は必須としないパターン

(P)点の水準

※技能点(Y)がゼロであっても、就労点(X)のみで上記の水準に達すればレベルアップ可能
(資格(B)による加算がなくてもレベルアップ可能)。

(4)レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン(イメージ①)

<技能者の能力評価の方法>

建設技能者の能力(P) = 就労点(X) + 技能点(Y)

- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、就労点(X)とする。
- 資格(B)を保有して就労した場合、上記ポイントに加算する。
- 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、技能点(Y)とする。

合算により、建設技能者の能力を評価



(P)点
○○ポイント

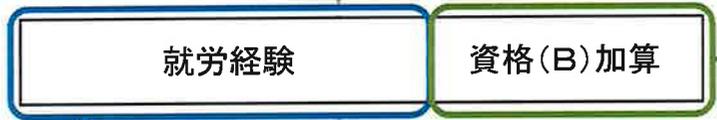
(P)点
◆◆ポイント

(P)点
★★ポイント

+ 上記の水準に達することに加えて ※レベル2→3、レベル3→4においても同様

【ポイントの内訳】

就労点(X)



技能点(Y)



2-2. 資格(B)を必須とするパターン

- ① 就労点(X)のうち、資格(B)による加算のポイントが一定の水準に達すること
- ② 一定の資格(B)を保有すること

1. 一定の経験年数(就業日数)を必須とするパターン

- ① 就労点(X)のうち、就労経験によってのみ得たポイントが一定の水準に達すること(資格(B)による加算を除いて評価)

2-1. 資格(A)を必須とするパターン

- ① 技能点(Y)のポイントが一定の水準に達すること
- ② 一定の資格(A)を保有すること

2-3. 資格は必須としないパターン

※技能点(Y)がゼロであっても、就労点(X)のみで上記の水準に達すればレベルアップ可能(資格(B)による加算がなくてもレベルアップ可能)

(4)レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン(イメージ②)

1. 一定の経験年数(就業日数)を
必須とするパターン

就労点(X)のうち、就労経験によってのみ得たポイントが一定の水準に達すること
(資格(B)による加算を除いて評価)



就労点(X)		技能点(Y)	
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	→ レベル2 ○
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	

就労経験の水準

→ レベル2 ○
→ レベル2 ×

就労経験によって得たポイントが水準に達していないため

2-1. 資格(A)を
必須とするパターン

①技能点(Y)のポイントが一定の水準に達すること
②一定の資格(A)を保有すること

就労点(X)		技能点(Y)	
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	→ レベル2 ○
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	

→ レベル2 ○
→ レベル2 ×

①技能点(Y)が水準に達していないため
②一定の資格(A)を保有していないため

(4)レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン(イメージ③)

2-2. 資格(B)を必須とするパターン

- ①就労点(X)のうち、資格(B)による加算のポイントが一定の水準に達すること
- ②一定の資格(B)を保有すること



就労点(X)		技能点(Y)	
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	
就労経験		資格(A)	

→ レベル2 ○
→ レベル2 ×

資格(B)加算

- ①資格(B)による加算のポイントが水準に達していないため
- ②一定の資格(B)を保有していないため

2-3. 資格は必須としないパターン

※技能点(Y)がゼロであっても、就労点(X)のみで上記の水準に達すればレベルアップ可能
(資格(B)による加算がなくてもレベルアップ可能)

就労点(X)	
就労経験	資格(B)加算
就労経験	

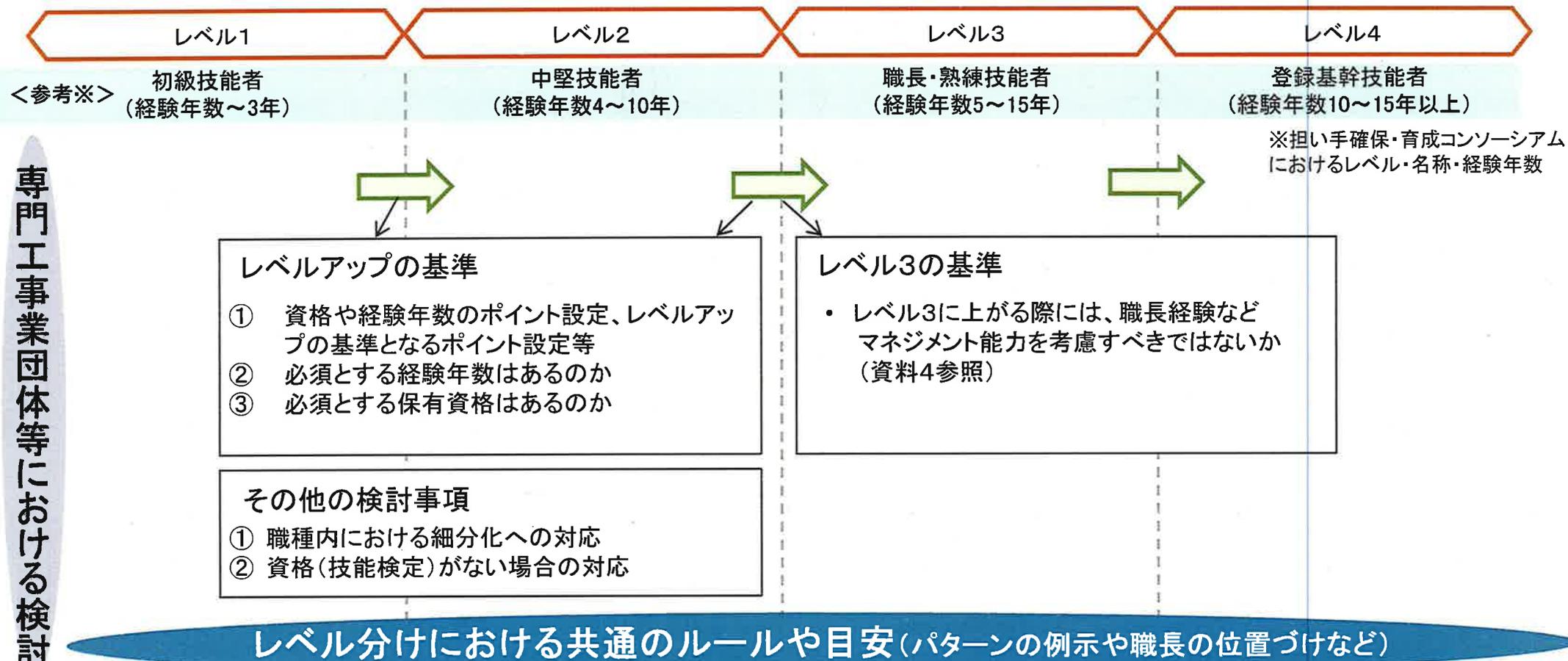
→ レベル2 ○
→ レベル2 ○

資格(A)

資格(B)加算

(5) 検討の方向性について(案)

- 専門工事業団体等からのヒアリング結果によれば、資格や経験年数の具体的な活用方法やレベルとの関連付けに関しては、いくつかのパターンに整理され、これらは職種の特性を踏まえたものとする必要。
- 一方、建設業全体の制度として構築することから、職種間のバランスについても考慮する必要。
- したがって、
 - ① 専門工事業団体において、職種の特性を踏まえた具体的な検討が必要ではないか。
 - ② また、レベル分けにおける一定の共通のルールや目安も必要ではないか。



職長の評価について

(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(第2回検討会資料より抜粋)

○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^{※1}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事等を内容とした教育^{※2}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）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) 建設現場での職長に必要とされる能力(元請企業ヒアリング)(第2回検討会資料より抜粋)

- 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"> ● 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。 ● 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"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場に来てほしい職長は <ul style="list-style-type: none"> ・現場の生産性や施工の品質が高い優秀な職長 ・生産性や全体の工程を考えられる職長 ・工程管理ができ、工程を守ろうとする職長。 ・職長に求める能力は、安全管理、品質管理、新しい技術 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職長の能力として必要なものは <ul style="list-style-type: none"> ・安全管理ができる ・他社の技能者もまとめる力 ・大人数の技能者をまとめる力 ● 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。

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

(3)職長の能力や評価に関する専門工事業団体等のご意見(ヒアリング結果概要)①

職長に求められる能力・職長の評価

<p>職長に求められる能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 自身の作業に加え、<u>班の統括・指導、元請・他職との打ち合わせ</u>などを行う。 • 他職種と調整をしながら品質・工期と作業員の安全を守り、ゼネコンの要望に応えるマネジメント能力が必要。 • 技能と経験に加え、<u>技術（マネジメント能力等）</u>を持つ技能者。 • 他職種との調整を行うため、<u>コミュニケーション能力、調整能力、他職種に関する知識</u>が必要。 • 現場の<u>技能者を使いこなし、まとめる能力</u>が必要。 • <u>歩掛かりを考え、その方法を提案できる能力</u>が必要。 • 必要な能力の一つが、<u>施工要領書に定められた施工方法、使用材料、品質管理を満たす原価管理能力</u>。 • <u>レベル4はいくつかの班をまとめる能力</u>を持っており、<u>レベル3は班をまとめる職長</u>ではないか。 • <u>職長にもレベルがあり、現場の大小によって異なる</u>。 • 鉄筋の場合、<u>経験してきた現場のトン数を見れば職長能力の違い</u>が分かる。 • 住宅工事では一人現場が多く、<u>設計者や他職種との調整能力</u>が求められる。 • <u>登録基幹技能者は、一般技能者としての経験、職長としての経験、技能を証明する一級技能士としての技術力</u>、さらにそれらを兼ね備えたうえで現場での調整能力を求められる。<u>技能者の中で最高レベルの資格</u>であることは疑問がない。
<p>職長の評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 職長の評価は、<u>客受け、出来高、周りの評価</u>などに踏まえて各事業者が判断している。第三者機関が実施するとなると難しい。 • 評価基準は、<u>発注側、回数、企業の技術レベル</u>により異なる。 • 技術の習練度、リーダーシップ、人間性、コミュニケーション能力、ある程度のマネージメント能力を<u>総合的に評価して職長を選んでいる</u>。 • <u>技能検定や職長・安責者教育では計れないため、個々の事業者が職長を育成し、現場に配置している</u>。 • 職長とするかは、<u>事業者が判断すべき</u>である。 • 職長の能力を資格で計ることは難しい。 • マネジメント能力等は、<u>技能とは異なる評価軸</u>である。 • 何年かの職長経験があれば、<u>一定程度のマネジメント能力がある</u>と言える。 • 職長経験が長いということは、<u>職長の能力が認められている</u>。 • 職長経験に加えて、<u>担当現場の情報（規模等）</u>が必要ではないか。 • マネジメント能力を発揮し、<u>班としての施工数量が評価軸の一つ</u>になる。 • 技能者との区別は必要であり、<u>少人数の技能者をまとめる職長も評価すべき</u>。

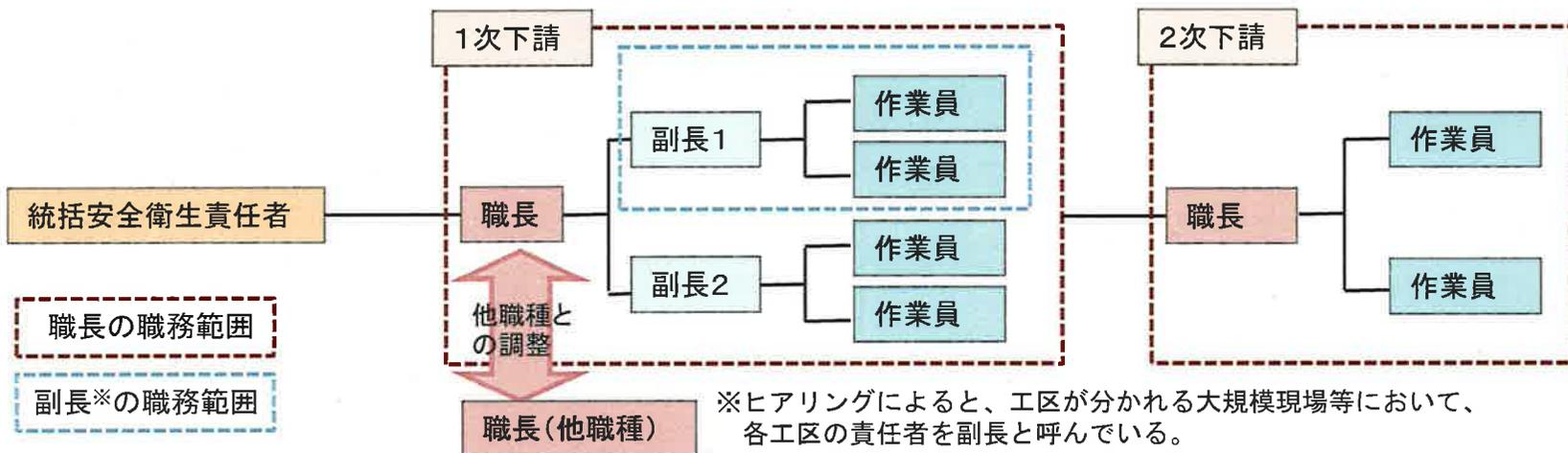
(3) 職長の能力や評価に関する専門工事業団体等のご意見(ヒアリング結果概要)②

職長の保有資格等に関するご意見

- 職長であれば、1級技能検定を持っている必要がある。
- 1級技能士を持っていないれば登録基幹技能者講習を受講できないため、レベル3が持つべき資格と考える。
- 1級技能士かつ一定の経験年数を持っている。
- 1級技能士を取得していないが、優秀な職長もいる。
- ①技能者から職長になる者と、②技術者から職長になる者がいる。

施工体制における職長の配置

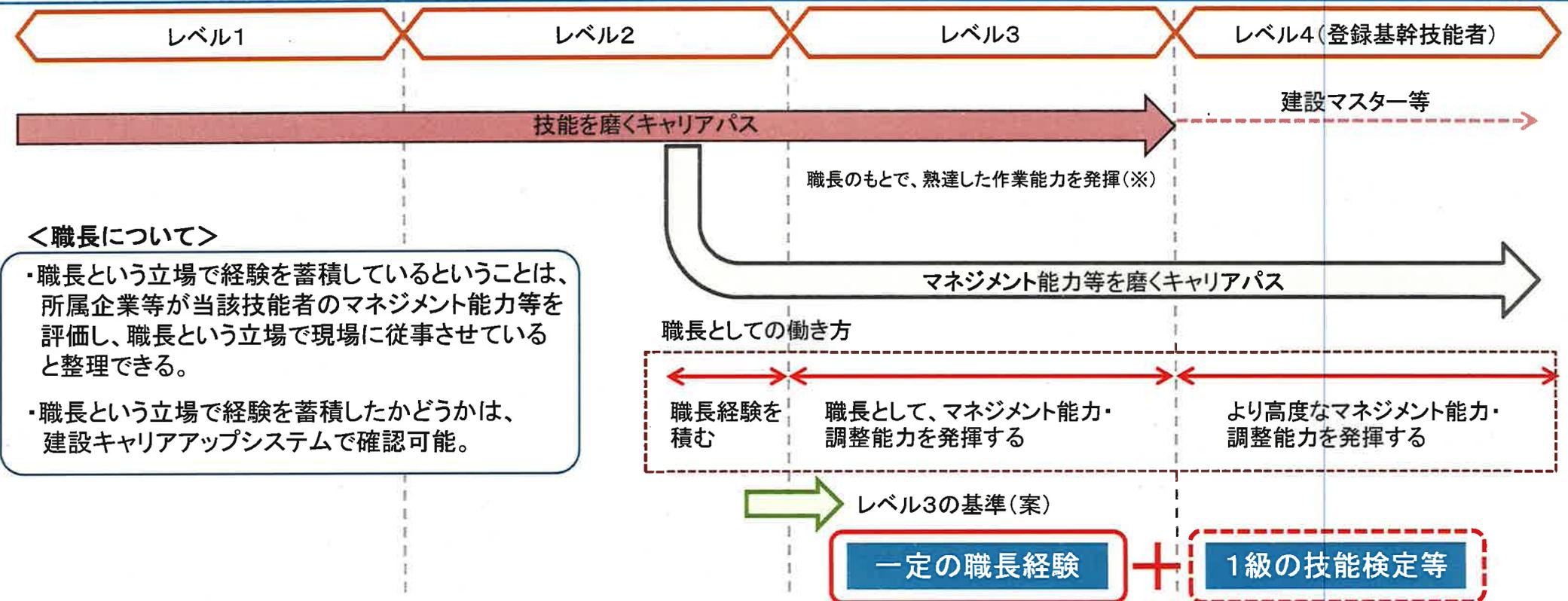
- 若手の職長の下に優秀な職長経験者を付ける等して、職長の育成をすることもある。
- 準備工事と本体工事があり、準備工事の職長を経験させて育成することもある。
- 大規模現場では職長クラスが副長となる。
- 施工体制上、技術者が主任技術者・安責者となることが多い。
- 大規模現場で職長の下につく副長と、小さな現場の職長をどのように扱うのか。副長が評価されないのは不公平ではないか。



(4)レベル3と職長の関係について

- 専門工業団体等からのヒアリング結果によれば、
 - ・職長にはマネジメント能力が求められる
 - ・職長として一定の経験年数があれば、一定程度のマネジメント能力を有していると評価できるとの意見があった。
- 今般の技能者の能力評価制度におけるレベル3の技能者像(技能者のイメージ)としては、一定の職長経験を有する者を位置づけてはどうか。
- その際、レベル3の具体的な基準として、一定の職長経験に加えて、1級技能検定(又はそれに相当する資格)の保有を要することとするかどうかの検討が必要。

技能者のレベルと職長の関係



<職長について>

- ・職長という立場で経験を蓄積しているということは、所属企業等が当該技能者のマネジメント能力等を評価し、職長という立場で現場に従事させていると整理できる。
- ・職長という立場で経験を蓄積したかどうかは、建設キャリアアップシステムで確認可能。

※レベル3は一定の職長経験を有する者のレベルとしつつも、経験を積み重ねた熟練技能者がレベル3に到達できる基準とすべきかどうか要検討

評価制度を構築するにあたってのポイント

- 技能者の評価制度を構築するにあたっては、これまで議論してきた評価基準自体（レベルの数、評価要素、評価手法）に加え、評価制度の指針、評価の実施方法、評価の付与方法等について、検討が必要。
- その際、①一定の客観性を確保すること、②職種間のバランスを確保しつつも、職種毎の特性を確保することに留意が必要。また、国や業界団体の関与のあり方についても検討が必要。

評価制度の指針	評価の実施方法	評価の付与方法	評価の活用
<ul style="list-style-type: none"> ・制度の大枠について、誰が、どのような形式で定めるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・誰が評価を実施するのか。 ・評価の実施内容について、どこまで実施主体に委ねるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・誰が評価を受けられるのか。 ・評価を受けるためには、どのような手順が必要となるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価結果をどのように活用するのか。

【留意すべき点】

- ・評価制度の客観性をどのように確保するのか。
- ・職種間のバランスをどのように確保するのか。
- ・職種毎の特性をどのように反映させるのか。
- ・評価制度について、国・業界団体はどのように関与するのか。

登録基幹技能者制度について

- 登録基幹技能者制度については、
 - ・国が省令や通知により制度の大枠を規定
 - ・これらに基づき、業界団体が具体的な講習内容を定め、講習を実施
 - ・技能者は、業界団体に対し受講に申込、修了により登録基幹技能者として認定といったスキームとなっている。
- 国が制度の大枠を定めること、業界団体が講習を実施することにより、制度の客観性を確保するとともに、職種間のバランスや特性を反映させるスキームとなっている。

<登録基幹技能者制度のケース>

制度の指針	実施方法	付与方法	活用
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業法施行規則において、登録基幹技能者講習の登録制度を規定【国】 ・建設市場整備課長通知において、実施方法や受講要件などの大枠を規定【国】 	<ul style="list-style-type: none"> ・講習実施機関は、課長通知等に基づき講習内容を定め（事務規程等を作成）、講習を実施【業界団体】 ※講習実施機関42団体は全て業界団体 ※事務規程（実施方法や受講要件などを規定）は、国土交通省に届出 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能者は、講習実施機関に対し、受講を申込 ・受講後、講習実施機関より、登録基幹技能者講習の修了証を受領（「登録基幹技能者」として認定） 	<ul style="list-style-type: none"> ・元請企業による優良技能者認定制度の対象 ・総合評価落札方式での評価の対象 ・主任技術者として位置づけ ・厚生労働省の助成制度の対象
<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; text-align: center;">客観性を確保</div> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; text-align: center;">職種間のバランスを確保</div>	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; text-align: center;">客観性を確保</div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; text-align: center;">職種毎の特性を反映</div>		

技能者の能力評価制度の大枠(案)

- 登録基幹技能者制度のスキームを参考にすれば、
 - ・国がガイドライン等により評価制度の指針を策定
 - ・当該ガイドラインに基づき、業界団体等が職種毎に具体的な評価基準等を策定し、評価を実施
 - ・技能者の申請に応じて、業界団体等が評価を実施し、レベルを判定
 といったスキームが考えられるのではないか。
- このようなスキームを構築することにより、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保するとともに、職種毎の特性を反映させることが可能になるのではないか。

<技能者の能力評価制度のケース(案)>

評価制度の指針	評価の実施方法	評価の付与方法	評価の活用
・国土交通省において、評価のガイドライン等を策定【国】 ※制度的な位置づけについては今後検討	・ガイドライン等に基づき、業界団体等が、職種に応じた具体的な評価基準等を策定し、評価を実施【業界団体】 ※策定した評価基準等の取扱い(公表の有無、国土交通省の関与など)については、今後検討	・技能者は、業界団体等に対し、評価実施を申込 ・評価実施後、業界団体等は、技能者にレベル区分を伝達 ※建設キャリアアップシステム運営主体との連携については、今後検討	・キャリアアップカードの色分け ・専門工事企業の施工能力等の見える化に連動(人材投資と処遇改善の好循環を創成) ・レベル分けを参考として、現場での働きぶりを加味して、所属事業者や元請において具体的な処遇を決定

客観性を確保

職種間のバランスを確保

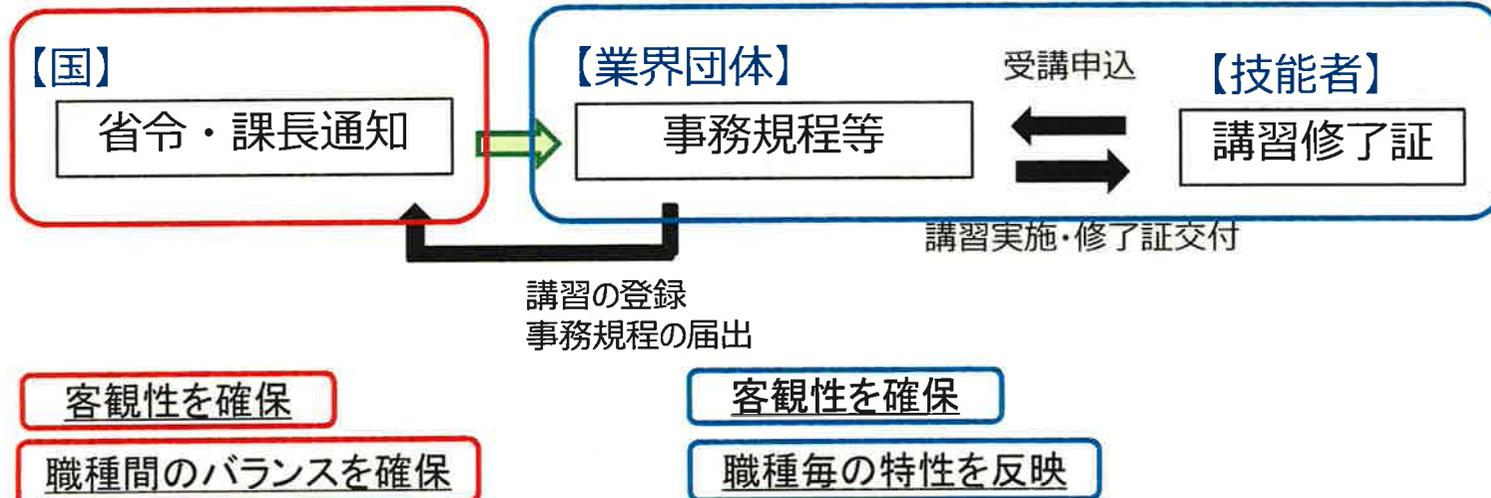
客観性を確保

職種毎の特性を反映

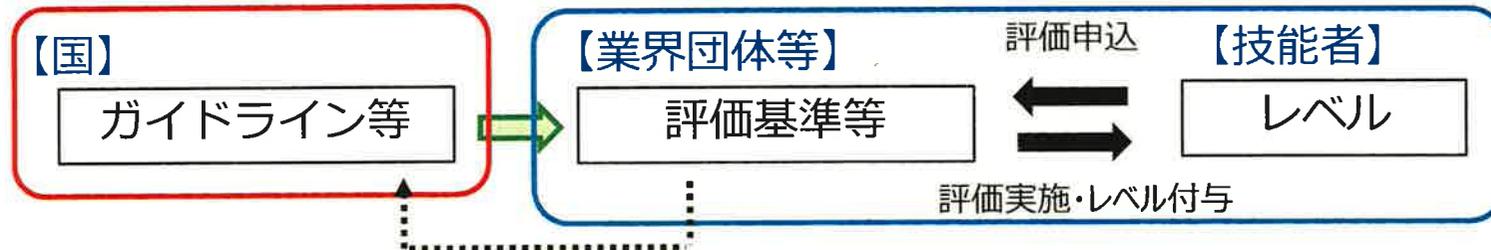
スキームのイメージ

指針	実施方法	付与方法	活用
----	------	------	----

<登録基幹技能者制度のケース>



<技能者の能力評価制度のケース>



※制度的な位置づけについては今後検討

※策定した評価基準等の取扱（公表の有無、国土交通省の関与など）については、今後検討

※建設キャリアアップシステム運営主体との連携については、今後検討

【元請】

優良技能者認定
（手当支給）

【行政】

総合評価での評価

主任技術者として
位置づけ

助成金の対象

【システム運営主体】

キャリアアップカード
色分け

【行政】

専門工事企業の施工能力
等の見える化との連動

【所属事業者】【元請】

具体的な処遇決定
（手当支給も含む）

<評価基準>

○表彰等の取扱いについて

★レベル分けにおける資格や経験年数の具体的な活用方法について（職種毎）

★技能検定や登録基幹技能者講習のない職種について

<評価手法>

◆多能工の評価について

◆職種替した場合の評価について

<評価制度>

○評価結果の有効期間等について

◆評価制度の制度上の位置づけについて

<手続等>

○レベルに応じて色分けされたカードの取得手続・費用負担

<企業評価>

○専門工事企業の施工能力等の見える化との連動について

<その他>

◆公共事業労務費調査における活用について

★：業界団体毎（職種毎）の議論も含め、具体的な検討を進めるべき論点

○：引き続き検討を進めるべき論点

◆：将来的な検討として整理

項目	内容
<p>1. 能力評価の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○能力評価の目指すもの ○評価の活用方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能者全体の処遇の底上げと技能者のキャリアパスの提示を図るため、技能者の能力の客観的かつ大まかなレベル分けを行う（キャリアアップカードの色分けに反映） ・専門工事企業の施工能力等の見える化への連動（良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、人材投資と処遇改善の好循環を生み出す） ・能力評価を参考として、現場での働きぶり等を加味して個社において技能者の具体的な処遇決定・元請において手当支給
<p>2. 能力評価の基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ○レベル分け ○能力評価の要素 ○評価方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力基準の整備状況やEQFとの連動を踏まえ、4段階のレベル分けを基本 ・建設キャリアアップシステムに客観的に蓄積される就業日数と保有資格を活用して評価（現場での働きぶり等は、個社や元請において技能者の具体的な処遇を決定する際に考慮） ・就労経験と保有資格をそれぞれポイント化し（就労点・技能点）、合計して能力を評価 <ul style="list-style-type: none"> 就労点：就労日数に応じてポイントが加算（一定の資格保有や現場での立場に応じ更に加算） 技能点：保有資格に応じたポイントを付与（システム稼働前に積み重ねてきた経験を反映） ・レベル分けにおける資格や経験年数の具体的な活用方法については、専門工事業団体において検討するとともに、一定の共通のルールや目安が必要（パターンの例示や職長の位置づけなど）

中間とりまとめの骨子(イメージ)

項目	内容
3. 評価制度の枠組み ○制度の指針 ○評価の実施方法 ○評価の付与方法	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の客観性と職種間のバランスを確保する観点から、国土交通省において制度の大まかな枠組みについてガイドライン等を策定 ・当該ガイドライン等に基づき、業界団体等において、職種毎の特性を踏まえた具体的な評価基準等を策定し、評価を実施 ・技能者は業界団体等に対し評価実施を申請、業界団体等は、評価結果を技能者本人に伝達（レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードを取得）
4. その他 ○専門工事企業の施工能力等の見える化との連動 ○今後の検討課題・将来的な検討課題 ○来年度以降の検討の進め方・スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・見える化の対象項目として、所属する技能者の人数・評価を設定し、技能者の能力評価制度による評価結果と連動 ・今後の課題：表彰等の扱い、評価結果の有効期間 など ・将来的な課題：制度上の位置づけ、公共事業労務費調査での活用 など ・中間とりまとめの具体化や残された課題の検討を実施するとともに、先行する専門工事業団体において、中間とりまとめの内容を踏まえた、具体的な評価基準の策定等を実施 ・専門工事企業の施工能力等の見える化と並行して検討を進め、平成30年夏頃に制度の枠組を提示

今後のスケジュール

平成29年11月13日 (月)	第1回検討会 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・職長の評価 ・評価のシミュレーション ・評価制度の大まかな枠組み ・専門工事企業の施工能力等の見える化 ・中間とりまとめの骨子 など
2月28日 (水)	第4回検討会 <ul style="list-style-type: none"> ・論点整理 ・中間とりまとめ (素案) について
3月中	第5回検討会 <ul style="list-style-type: none"> ・中間とりまとめ (案) について 中間とりまとめ



並行して、登録基幹技能者講習機関との意見交換を実施

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で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。そう言う意味では、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れば、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によいのか。
- 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。

「建設技能者の能力評価に関する調査」の結果（概要）

（一社）全国建設業協会

建設業界においては、平成 30 年秋からの建設キャリアアップシステムの運用開始に向けて、その周知・普及を図るとともに、システム導入が建設技能者の処遇改善に繋がるよう能力評価のあり方について、国土交通省の「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」において、検討がなされているところである。

今般、全建では、こうした検討の参考に資するため、元請企業における建設技能者に対する能力評価の状況等について、労働委員会委員に協力を求め、所属企業（17 社）の状況を取りまとめたことから、ご報告致します。

1. 調査対象企業の基本情報

- 資本金 : 1 千万円～5 千万円未満 (23.5%)、5 千万円～1 億円未満 (23.5%)、
1 億円～10 億円未満 (17.6%)、10 億円以上 (35.3%)
- 従業員数 : 1～29 人 (5.9%)、30～59 人 (29.4%)、60～99 人 (0%)、
100～199 人 (23.5%)、200 人以上 (41.2%)
- 完工高 : 5 億円～10 億円未満 (5.9%)、10 億円～50 億円未満 (23.5%)、
50 億円～100 億円未満 (23.5%)、100 億円以上 (47.1%)

2. 能力評価制度の有無とその内容

建設技能者を対象とした能力評価制度を保有していると回答した企業は 9 社 (52.9%) で、うち、①雇用関係から見た評価制度の対象となる者は、「自社の直用技能者のみ」と、「自社の直用及び協力会社等下請の技能者」とするものが各々 2 社 (22.2%)、さらに「自社の直用及び協力会社等下請の技能者に一人親方を含む」としたのが 1 社 (11.1%) であった。

その他とする 4 社 (44.4%) は、「協力会社等下請の技能者のみ（一人親方を含むものもあり）」を対象にしており、そのうち 3 社では現場からの推薦等により優秀な職長等を選定し、対象としている。

また、②技能レベルや職種から評価制度の対象となる者の範囲を尋ねたところ、「技能・経験や職種に関係なく」対象としているものが 3 社 (33.3%)、「一定以上の技能・経験を求めている」ものが 4 社 (44.4%)、「一定以上の技能・経験を有する特定の職種」の者を対象としているものが 2 社 (22.2%) で、「特定の職種の建設技能者を技能・経験に関係なく対象」とするものは無かった。

さらに、③評価の結果が手当の支給等処遇に繋がるかを聞いたところ、7 社 (77.8%) で処遇に差が出ると回答している。

加えて、④評価の仕組みについては、「保有資格・経験年数等に現場における就業の実態を加味して評価する」が 6 社 (66.7%)、「現場における就業の実態に応じて」が 2 社 (22.2%)、その他とする 1 社 (11.1%) では、品質、施工スピード、作業段取り等により習得スキルの

レベルを評価するとともに、現場貢献度、調達協力度等を客観的に評価しているおり、「保有資格・経験年数等によって一律に評価する仕組み」とするものは無かった。

3. 重視すべき評価のポイント

能力評価で重視すべきと考える評価のポイントについて、建設技能者の経験年数別に聞いて見ると、

①入職2年前後の経験の浅い建設技能者を評価する上で、大いに重視するとしたものは、「働きぶり（現場での実践力・応用力）」が12社（70.6%）、次いで「スキル（施工上の技術・技能）」が7社（41.2%）、「免許・資格」と「知識（施工方法等の知識）」が各々6社（35.3%）と続き、「学歴」や「研修・教育訓練の受講歴」への評価は低いものとなった。

また、「その他重視すべき評価のポイント」への回答（自由記載）では、多くの企業が仕事への取り組み姿勢（やる気、素直さ）を挙げ、次いでコミュニケーションスキルや安全意識が上位を占めた。

②入職10年前後の建設技能者を評価する上で、大いに重視するとしたものは、「働きぶり（現場での実践力・応用力）」が14社（82.4%）、「スキル（施工上の技術・技能）」が13社（76.5%）、次いで「免許・資格」と「知識（施工方法等の知識）」が各々12社（70.6%）となった。「その他重視すべき評価のポイント」への回答（自由記載）では、協調性について多くの企業が指摘し、次いで安全意識、後輩への指導力等が挙げられた。

③50歳前後のベテラン建設技能者を評価する上で、大いに重視するとしたものは、「スキル（施工上の技術・技能）」と「知識（施工方法等の知識）」が各々13社（76.5%）、次いで「働きぶり（現場での実践力・応用力）」が11社（64.7%）、「免許・資格」9社（52.9%）、「後進の育成・指導力」8社（47.1%）となった。「その他重視すべき評価のポイント」への回答（自由記載）では、安全・品質・工程管理等の現場での調整（管理）能力を多くの企業が挙げている。

4. 元請企業として、協力会社等下請の職長を評価する際のポイント

（自由記述の回答を取りまとめると以下のとおり）

工程・施工管理への取組【同様の意見13社（76.5%）】、安全（衛生）への取組【11社（64.7%）】、品質管理（確保）への取組【9社（52.9%）】、提案力（課題解決能力、積極性）【8社（47.1%）】、統率力（リーダーシップ）【7社（41.2%）】、協調性（調整能力）【5社】、コスト意識【3社】、施工実績・貢献度【2社】、環境管理【2社】、資格【1社】、施工技術・知識【1社】

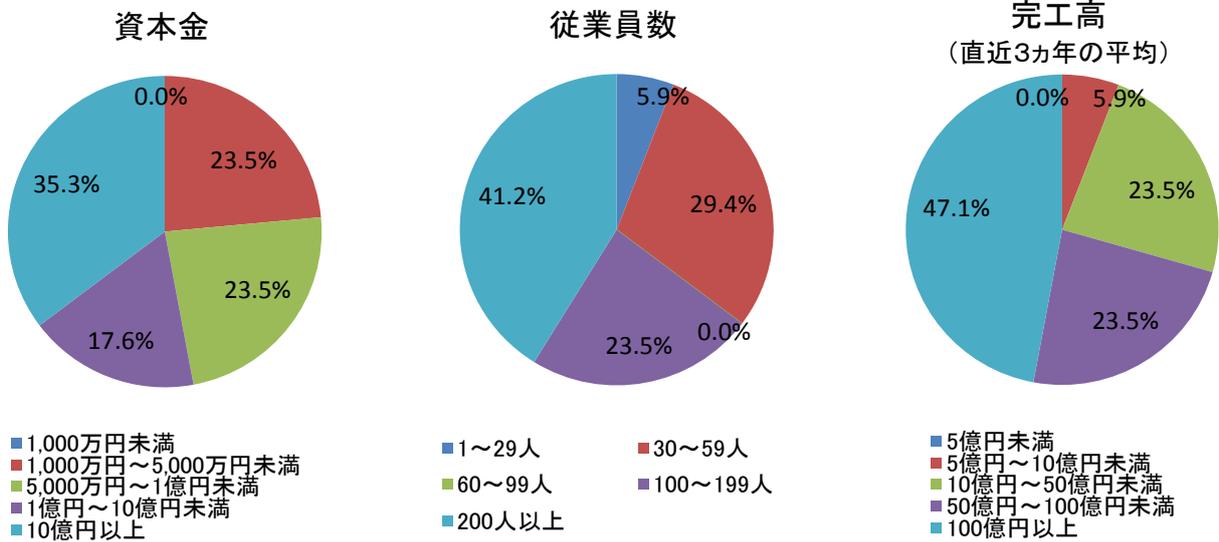
5. 元請企業として、専門工事業者を評価する際のポイント

（自由記述の回答を取りまとめると以下のとおり）

工程（納期）管理【同様の意見10社（58.8%）】、品質管理（確保）への取組【9社（52.9%）】、安全（衛生）への取組【7社（41.2%）】、コスト意識【6社】、課題対応能力【5社】、施工実績・貢献度【3社】、従業員のモラル【3社】、環境管理【3社】、人材育成への取組【2社】、協力会社組織への貢献【2社】、施工計画書等の書類作成能力【2社】、積算の正確性【1社】、専門知識・資格取得状況【1社】

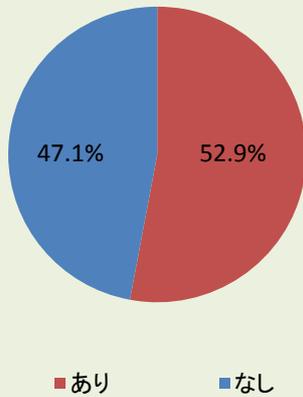
建設技能者の能力評価に関する調査結果

【調査対象】 労働委員会委員の所属企業17社
 【調査時期】 平成29年12月



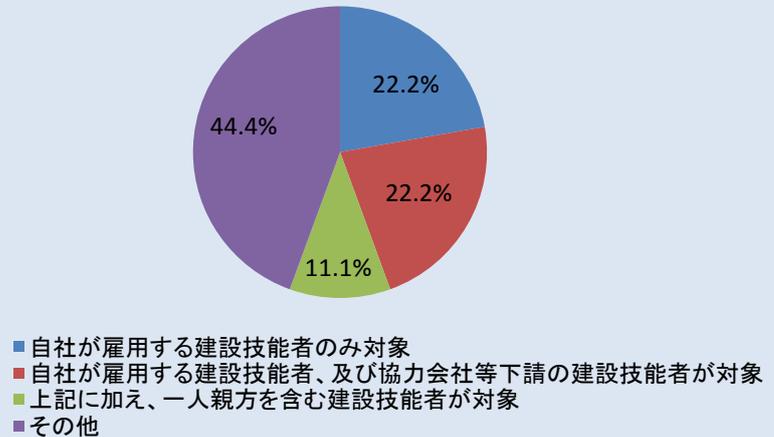
全企業対象

建設技能者の能力評価制度の有無



能力評価制度がある企業のみ

建設技能者の能力評価制度対象者の雇用関係(※1)



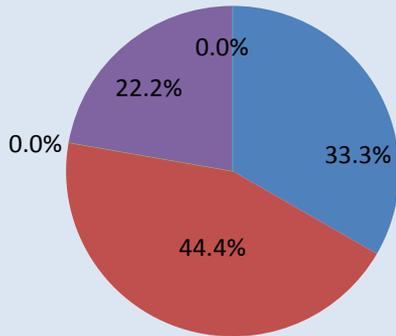
※1その他(自由記入)

- 各支店に組織された職長会(施工部門から推薦された職長)に所属している技能者を対象としている。
- 協力会社等の建設技能者で、当社の要請を受けて、技能スキル習得をした者、及び現場から優秀・優良な職長として推薦され、表彰対象になった者。
- 協力会社等下請の建設技能者(一人親方等も含む)が対象。
- 協力会社(下請)の職長の内、優秀なものが対象。当社の社員である現場所長3人以上の推薦と選定委員会の承認が必要。

建設技能者の能力評価に関する調査結果

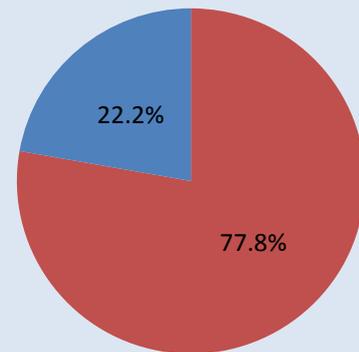
能力評価制度がある企業のみ

評価制度の対象となる建設技能者の範囲
(技能レベル職種等)



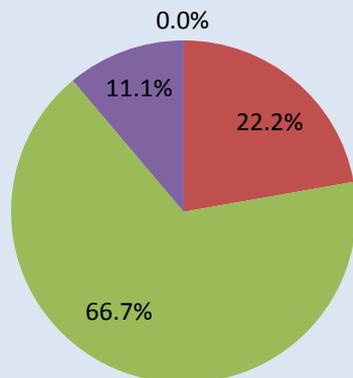
- 技能・経験や職種に関係なく全建設技能者が対象
- 一定以上の技能・経験を有する建設技能者を職種に関係なく対象
- 特定の職種の建設技能者を技能・経験に関係なく対象
- 一定以上の技能・経験を有する特定の職種の建設技能者を対象
- その他

能力評価制度による処遇の差



- 差がでる
- 差がない

評価制度はどのようなものか(※2)



- 保有資格・経験年数等によって一律に評価する仕組み
- 現場における就業の実態に応じて評価する仕組み
- 保有資格・経験年数等に現場における就業の実態を加味して評価する仕組み
- その他

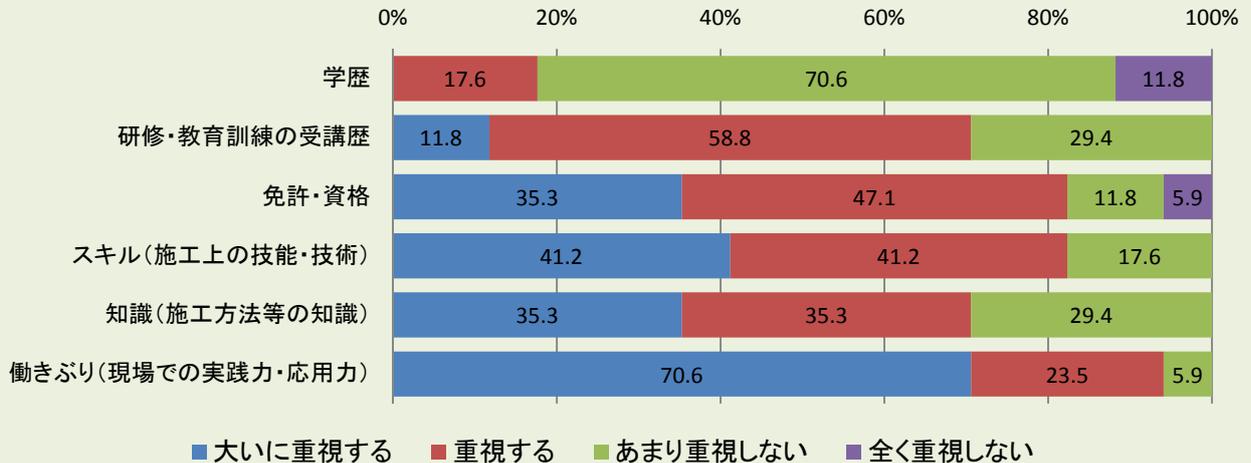
※2その他(自由記入)

○品質、施工スピード、作業段取り等により習得スキルのレベルを評価するとともに、現場貢献度、調達協力度等を客観的に評価している。

建設技能者の能力評価に関する調査結果

全企業対象

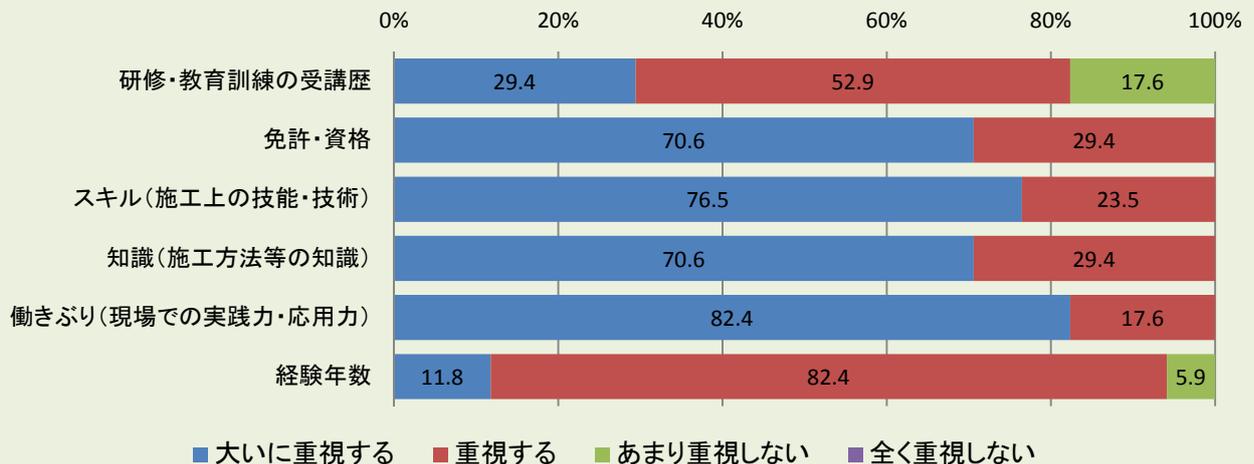
入職2年前後の建設技能者の能力評価を行う上で重要なポイント



○その他重視すべき評価のポイント

コミュニケーションスキル／資格は各職の通常業務に必要な資格は当然ですが、「登録基幹技能者」であること、また「登録基幹技能者」の資格を取得できない団体等の場合は、それに準ずる能力と評価されたもの／本人の適正、仕事のマッチング、取組み姿勢／安全意識／作業に向き合う姿勢、やる気、あいさつ／若手技能者が予想される為、素直さや性格の前向き等が何より大事になると思います／安全・品質管理／明確に意見交換ができること／社会常識を身に付けていること／教育訓練や知識は会社で教育していく

入職10年前後の建設技能者の能力評価を行う上で重要なポイント



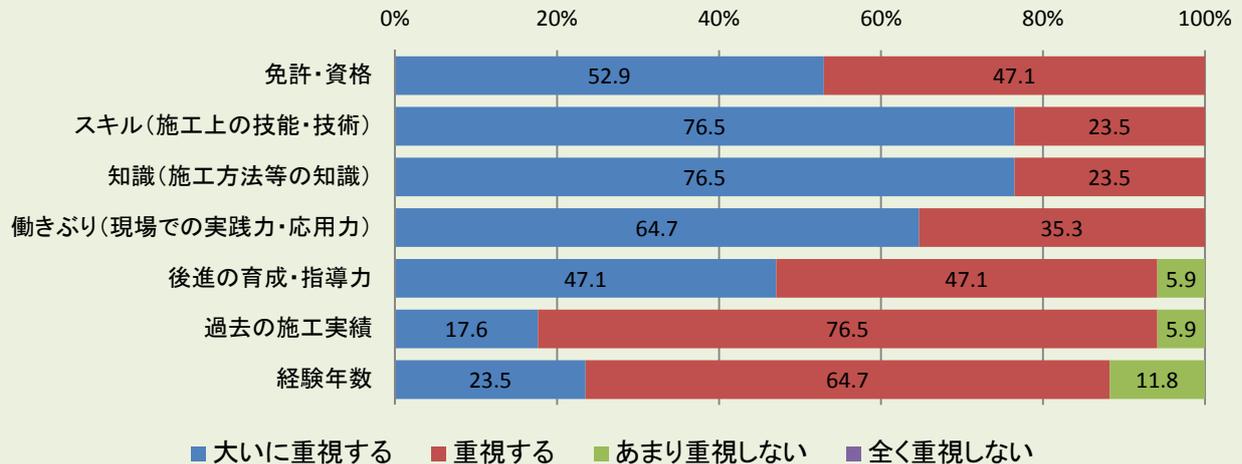
○その他重視すべき評価のポイント

コミュニケーションスキル／協調性・指導力／後輩たちの育成、指導力／職長会活動等の作業所での安全衛生活動への貢献度／安全意識と他職との協調性／他の作業員との協調性／中堅技能者が予想される為、後進の育成や安全への取り組み、関連する他職との調整能力や協調性が大事／安全・品質・工程管理／マナー、モラルを守れること／技術取得の意欲、態度を評価

建設技能者の能力評価に関する調査結果

全企業対象

50歳前後のベテラン建設技能者の能力評価を行う上で重要なポイント



○その他重視すべき評価のポイント

グループ管理能力／業務の堅実さ(無事故・無災害含む)／働きぶりの中にあると思いますが、他職種との調整能力等現場全体のマネジメント能力が大きなポイントではないか／後輩たちの育成、指導力／関係団体からの表彰受賞歴／安全意識と他職との協調性、現場全体をまとめる能力(職長会活動に積極的等)／工程・安全管理・他職との調整能力は大事になると思います／安全・品質・工程管理／打合せ、会話が建設的であること／総合的人間性／正しい言葉遣い出来るか

○元請企業として、協力会社等下請の職長を評価する際のポイント

(自由記述の回答を取りまとめると以下のとおり)

工程・施工管理への取組【同様の意見13社】、安全(衛生)への取組【11社】、品質管理(確保)への取組【9社】、提案力(課題解決能力、積極性)【8社】、統率力(リーダーシップ)【7社】、協調性(調整能力)【5社】、コスト意識【3社】、施工実績・貢献度【3社】、環境管理【2社】、資格【1社】、施工技術・知識【1社】

○元請企業として、専門工事業者を評価する際のポイント

(自由記述の回答を取りまとめると以下のとおり)

工程(納期)管理【同様の意見10社】、品質管理(確保)への取組【9社】、安全(衛生)への取組【7社】、コスト意識【6社】、課題対応能力【5社】、施工実績・貢献度【4社】、従業員のモラル【3社】、環境管理【3社】、人材育成への取組【2社】、協力会社組織への貢献【2社】、施工計画書等の書類作成能力【2社】、積算の正確性【1社】、専門知識・資格取得状況【1社】