

第4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2月28日(水)10:00～12:00

場所：建設業振興基金5階501会議室

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) レベル分けの基準

- ①建設技能者の能力評価制度の対象範囲と各レベルの目安
- ②レベル4の考え方と表彰等の扱い
- ③レベル3の考え方
- ④具体的なレベル分けのイメージ

(2) 評価制度の枠組み

(3) 専門工事企業の施工能力等の見える化

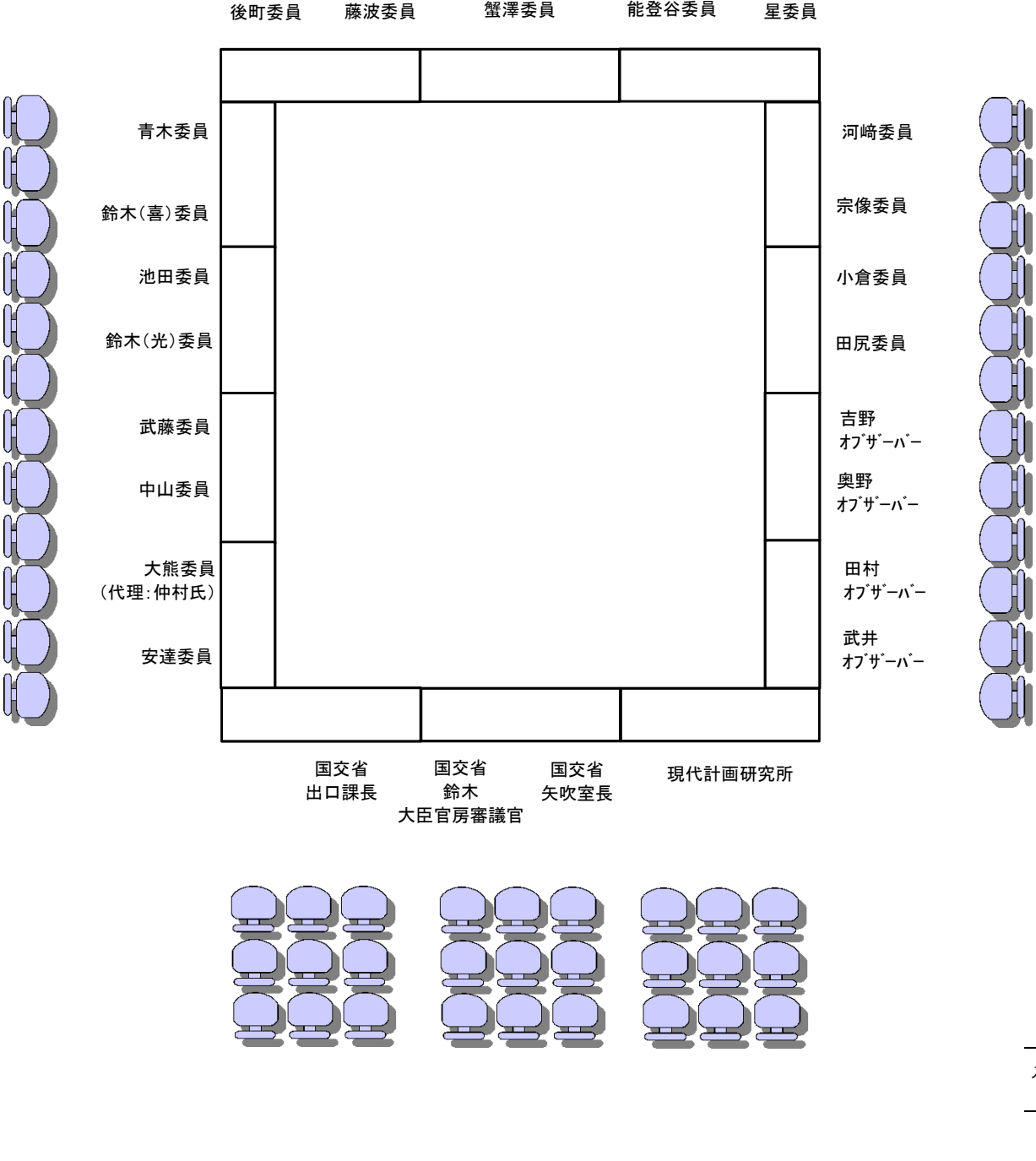
(4) 中間とりまとめ(素案)

(5) 今後のスケジュール

4 閉会

第4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2月28日(水)
10:00~12:00
場所： (一財)建設業振興基金
5階 501会議室



配付資料リスト

- | | |
|--------|--------------------------------|
| 資料 1 | 委員名簿 |
| 資料 2 | 第 3 回検討会での主な指摘について |
| 資料 3 | 建設技能者の能力評価制度の対象範囲と各レベルの目安について |
| 資料 4 | レベル 4 の考え方と表彰等の扱いについて |
| 資料 5 | レベル 3 の考え方について |
| 資料 6 | 具体的なレベル分けのイメージについて ※一部非公表 |
| 資料 7 | 評価制度の枠組みについて |
| 資料 8 | 専門工事企業の施工能力等の見える化について ※非公表 |
| 資料 9 | 中間とりまとめ（素案）について |
| 資料 1 0 | 今後のスケジュールについて |
| 参考資料 1 | 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 |

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
田村 央	国土交通省大臣官房技術調査課建設技術調整室長
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3回検討会での主な指摘
(1) 全建・星委員からの提出資料について		・ 中間とりまとめの作成に際し、参考としていただきたい。（全建・星委員）
(2) 評価のシミュレーション・職長の評価について（その1）	①議論の対象範囲	・ 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。（蟹澤座長）
	②レベル分けの段階	・ 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く位置づけることは、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。（全建・星委員） ・ 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。（全建・星委員） ・ 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。（躯体・青木委員） ・ 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。（蟹澤座長）
	③保有資格と経験年数による能力評価	・ 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。E Q F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。（全建・星委員） ・ 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。（型枠・後町委員） ・ 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。（蟹澤座長）
	④レベルアップの基準	・ 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、そういった者のモチベーションになると思われる。（型枠・後町委員）

第3回検討会での主な指摘について②

		第3回検討会での主な指摘
(2) 評価のシミュレーション・職長の評価について(その2)	⑤職長	・ 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かがポイント。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。(蟹澤座長) ・ 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る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。(日建連・能登谷委員) ・ 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。(型枠・後町委員)
	⑥検討の進め方	・ 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。(型枠・後町委員)
(3) 技能者の能力評価制度の大まかな枠組み		・ 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。(全建・星委員) ・ 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。(日建連・能登谷委員)

第3回検討会での主な指摘について③

第3回検討会での主な指摘	
(4) 専門 工事企業の 施工能力等 の見える化 について	①議論の 進め方につ いて
	②「見え る化」す る項目につ いて
	③評価結 果の活用 について

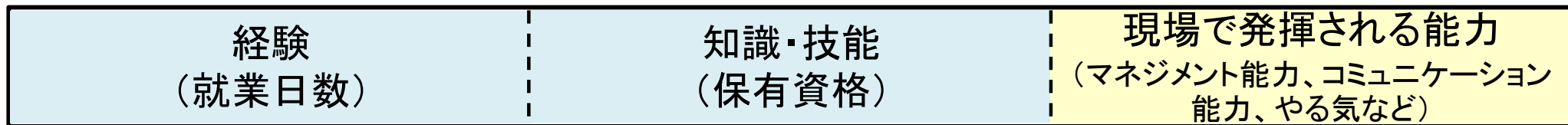
- どういう目的で制度を構築するのか、明確にして議論を進めるべきではないか。（日建連・能登谷委員）
 - 「評価」というよりも、専門工事企業としての「指標」や「目標」となる項目を設定するイメージではないか。（日建連・能登谷委員）
 - 建設投資のうち、6割が民間投資で、その半分以上が住宅投資である。住宅産業に従事する専門工事企業も含めて「見える化」する仕組みとしてほしい。（全建総連・小倉委員）
 - 具体的な「見える化」の対象項目は専門工事団体において設定することになるとしても、建設キャリアアップシステムのデータを活用して客観的・自動的に評価結果が出てくるような仕組みとすべき。（型枠・後町委員）
-
- 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。（日建連・能登谷委員）
 - 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。（型枠・後町委員）
 - 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。（型枠・後町委員）
-
- 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。（型枠・後町委員）
 - 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。（型枠・後町委員）
 - 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。（蟹澤座長）

建設技能者の能力評価制度の対象範囲 と各レベルの目安について

(1) 技能者の能力評価制度の対象範囲(第3回検討会資料より抜粋)

- 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。

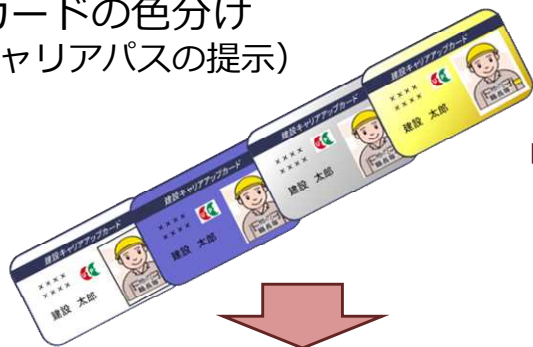
<建設技能者の能力の要素>



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)

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

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

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

(2)各レベルの目安について

- 第2回検討会において、担い手確保・育成コンソーシアムにおける「職業能力基準」の整備状況やEQFとの連動を踏まえて、4段階のレベル分けを提示したところ。
- 「職業能力基準」及びこれまでの専門工事業団体へのヒアリング等結果（第2回及び第3回検討会資料）を踏まえ、各レベルの目安について、以下の通り設定し、具体的な検討を行ってはどうか。
 - レベル1 初級技能者（見習いの技能者）
 - レベル2 中堅技能者（一人前の技能者）
 - レベル3 職長として現場に従事できる技能者（十分な職長経験を有する者）
 - レベル4 高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）



○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

初級技能者 (経験年数～3年)	中堅技能者 (経験年数4～10年)	職長・熟練技能者 (経験年数5～15年)	登録基幹技能者 (経験年数10～15年以上)
--------------------	----------------------	-------------------------	---------------------------

○専門工事業団体等へのヒアリング結果等

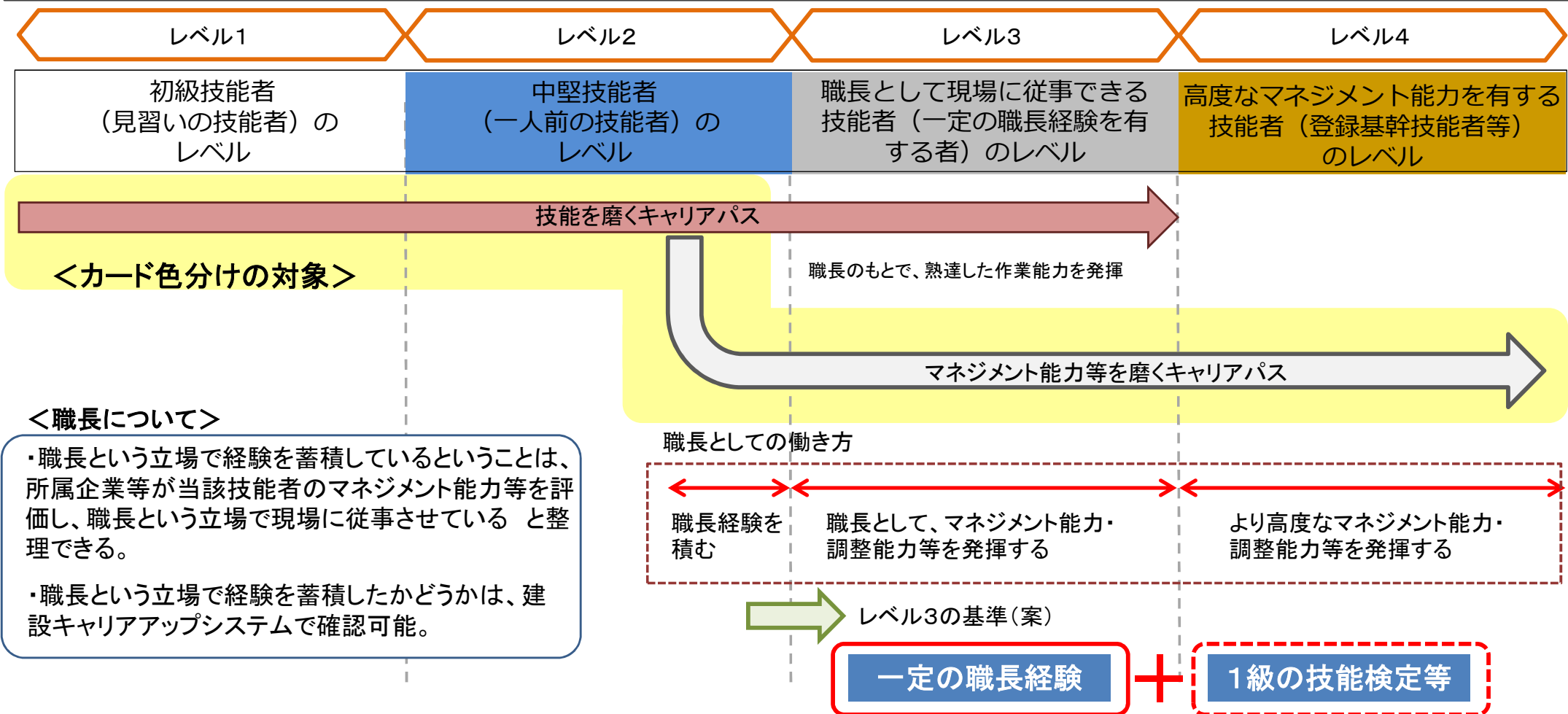
	・ レベル2を一人前とすれば、仕事に必要な労安衛法の資格を取得しているのは当たり前。(日空衛) ・ レベル2に通常必要な経験年数としては、4～5年程度との回答が多かった。(第2回検討会参考資料3) ・ 無資格でも経験が10年あればレベル2に上がっても良いのではないか。(電設協)	・ レベル3は職長的な役割を担う技能者ではないか。(電設協) ・ レベル3は1級技能士かつ一定の経験年数が必要ではないか。(日左連) ・ 1級技能検定は、それを持っていなければ登録基幹技能者講習を受講できないため、レベル3が持つべき資格。(全室協)	・ 1級技能士で、技能者・職長としての経験を兼ね備えた上で現場での調整能力を発揮する技能者ではないか。(日本型枠) ・ レベル3とレベル4との違いとして、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。(日建連)
			
初級技能者 (見習いの技能者) の レベル	中堅技能者 (一人前の技能者) の レベル	職長として現場に従事できる技能者 (一定の職長経験を有する者) のレベル	高度なマネジメント能力を有する技能者 (登録基幹技能者等) のレベル
		→ <u>レベル3の考え方について(資料5)</u>	→ <u>レベル4の考え方と表彰等の扱いについて(資料4)</u>

→ 具体的なレベル分けのイメージについて(資料6)

レベル3の考え方について

(1)レベル3の考え方

- 建設技能者のキャリアパスや評価軸として、「技能を磨くキャリアパス」と「マネジメント能力を磨くキャリアパス」の2つの方向性があると考えられるが、本検討会においては「マネジメント能力等を磨くキャリアパス」を対象とした能力評価基準のあり方について議論を進めて頂いているところ。
- 職長経験により一定のマネジメント能力を有していると評価できるのではないかとのご意見（専門工事業団体等に対するヒアリング結果）を踏まえ、レベル3の技能者像（イメージ）として「一定の職長経験を有する者」としてご提示（第3回検討会）。



(2)レベル3と保有資格の関係について

- 技能検定では、学科試験及び実技試験において、施工計画、安全衛生、品質管理等に関する出題がなされており、これらは職長に必要な能力の要素と考えられる。したがって、技能検定では、職長に必要な能力についても評価していると考えられるのではないか。
- また、登録基幹技能者をはじめとするレベル4に準じた技能者のレベルであることから、一定の職長経験を有することに加え、1級技能検定等の一定の資格を有することを基本としてはどうか。

1級鉄筋 施工技能 検定試験

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

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ができること</u> 。

レベル4の考え方と表彰等の扱いについて

(1)レベル4の考え方

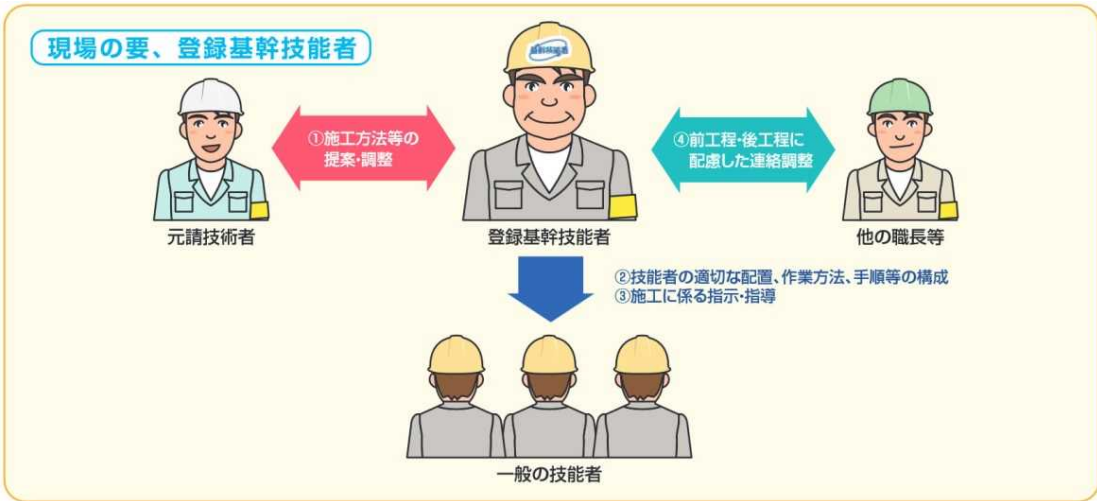
- 登録基幹技能者は、建設現場における中核的な役割を担う技能者であり、建設技能者の目標像としての活躍が期待されているものであって、レベル4に位置づけられるべきもの。
- 登録基幹技能者は、熟達した作業能力、豊富な知識、現場を効率的にまとめるマネジメント能力を備えた技能者※¹とされており、講習の受講要件として職長経験3年以上を求めているほか、講習科目として施工、工程、資材、原価、品質、安全の管理等を実施しており、受講者のマネジメント能力を確認している。
- また、「職業能力基準」のレベル4の対象技能者は、高度な技能を有し、元請管理者との協議、他職との調整など、QCDSE※²の総合的な管理ができる技能者とされており、登録基幹技能者が位置づけられている。

※1. 出典) 登録基幹技能者パンフレット(登録基幹技能者制度推進協議会事務局 (一財) 建設業振興基金)
※2. Quality (品質)、Cost (原価)、Delivery (工程、工期)、Safety (安全)、Environment (環境) の5つを指す。

➡ ○レベル4は、経験、知識・技能に加え、高度なマネジメント能力を有する技能者のレベルとしてはどうか。
○その場合、登録基幹技能者のほか、極めて顕著な表彰制度等のうち、マネジメント能力を評価しているものについては、レベル4としての位置づけも可能ではないか。

登録基幹技能者の役割

- ① 現場の状況に応じた施工方法等の提案、調整等
- ② 現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成
- ③ 生産グループ内の技能者に対する施工に係る指示、指導
- ④ 前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡・調整



登録基幹技能者の受講要件、講習の科目・内容

[受講要件]	[講習の科目・内容]	
	建設業法施行規則第十八条の三の六 第三号	
①実務経験10年以上、 ②職長経験3年以上、 ③最上位の技能者資格(1級技能士等)を全て満たす者。	科 目	内 容
	基幹技能一般知識に関する科目	工事現場における基幹的な役割及び当該役割を担うために必要な技能に関する事項
	基幹技能関係法令に関する科目	労働安全衛生法その他関係法令に関する事項
	建設工事の施工管理、工程管理、資材管理その他の技術上の管理に関する科目	イ 施工管理に関する事項 ロ 工程管理に関する事項 ハ 資材管理に関する事項 ニ 原価管理に関する事項 ホ 品質管理に関する事項 ヘ 安全管理に関する事項

職業能力基準におけるレベル4

職業レベル	レベル4
名称	登録基幹技能者
経験年数(目安)	10~15年以上
対象技能者イメージ	高度な技能を有し、現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議できる。また、他職種との調整など、QCDSEの総合的な管理ができる。

出典) 平成28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

(2) 建設マスターについて

優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）

- 「ものづくり」に直接従事している建設技能者の中から、特に優秀な技能・技術を持ち、後進の指導・育成に多大な貢献をしている方を国土交通大臣が顕彰する。
- 「ものづくり」に携わる方の誇りと意欲を増進させるとともに、その社会的評価の向上を図ることを目的とする。

<制度概要>

○対象

建設現場において工事施工に直接従事している個人

○要件

- ①建設現場業務に20年以上直接従事
- ②年齢40歳以上60歳以下
(相当の理由がある場合に限り、35歳以上40歳未満及び61歳以上の方も対象)
- ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

○顕彰基準

- ①技能・技術が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③後進の指導育成に努めていること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業者の模範となっていること

○選考方法

建設業者団体、都道府県及び地方整備局等からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

<被顕彰者数>

○合計人数

9,234人（平成4年～28年）

○直近3年間

389人（第23回・平成26年度）

406人（第24回・平成27年度）

415人（第25回・平成28年度）

(参考) 優秀施工者土地・建設産業局長顕彰（建設ジュニアマスター）

- 技能・技術が優秀であり、将来一層の活躍が期待される方を土地・建設産業局長が顕彰する。
- 建設マスターに達するまでの技能の向上のインセンティブを与えると同時に、建設技能者のキャリアアップステージの強化を図ることを目的とする。

<制度概要>

○対象

建設現場において工事施工に直接従事している個人

○要件

- ①建設現場業務に10年以上直接従事
- ②年齢39歳以下
(相当の理由がある場合に限り、40歳以上の方も対象)
- ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

○顕彰基準

- ①技能・技術が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③将来その活躍が一層期待されること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業者の模範となっていること

○選考方法

建設業者団体からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

<被顕彰者数>

○合計人数

216人（平成27年～28年）

※ジュニアマスターは平成27年度に新設された

○直近2年間

110人（第1回・平成27年度）

106人（第2回・平成28年度）

(3) 卓越した技能者(現代の名工)について

卓越した技能者（現代の名工）の表彰制度（厚生労働大臣表彰）

- 卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的とする。
- 都道府県知事や全国的な規模の事業を行う事業主団体等から推薦のあった者のうち、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聴いて決定。

<概要>

○対象

- 卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者
- 都道府県知事、全国的な事業主団体等の推薦により候補者を選出
- 職業を全20部門に分類

○技能者表彰規程（昭和42年労働省告示第38号）

以下のすべてに該当する者

- ① きわめてすぐれた技能を有する者
- ② 現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ③ 技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者
- ④ 他の技能者の模範と認められる者

○昭和42年度より毎年実施され、平成29年度は第51回

○被表彰者数・被推薦者数

（直近3年及び第1回から第51回までの累計）

回	年度	被表彰者数 (合計)	被推薦者数	制度改正等
第49回	平成27年度	150人	446人	
第50回	平成28年度	160人	471人	・ 受賞者を160人に (第50回記念) ・ 女性推薦枠を拡大
第51回	平成29年度	149人	466人	
第1回～第51回合計		6,196人	17,521人	

○建設関連の職種の受賞者（第9部門、第10部門、第17部門の一部を例として表示）

部門	職種	平成27年度	平成28年度	平成29年度	直近3年合計
第9部門	建築とび工	1	1	1	3
	宮大工	6	2	1	9
	建築大工	2	3	3	8
	型枠大工	0	0	1	1
	ボーリング工	0	1	0	1
	建築鉄筋工	0	1	0	1
第10部門	左官	2	3	2	7
	建築板金工	4	3	3	10
	かわらぶき工	1	2	2	5
	れんが積工	0	0	1	1
	配管工	1	1	0	2
	タイル張工	0	1	0	1
	サッシ施工	1	0	0	1
第17部門	室内装飾工	1	2	1	4
	塗装仕上工	1	0	0	1
	建具がうはめ込工	0	1	0	1
合計		20	21	15	56

○平成29年度被表彰者（型枠大工）の「技能功績の概要」

型枠大工として四〇年余、図面と寸分の誤差のない施工精度であらゆる形状の建物の型枠を完成してきた。その高い技能は、熊本市の高橋稲荷神社大鳥居の立替工事において、氏の綿密なコンクリート打設計画のもと遺憾なく発揮され、高難度の樹脂型枠打放しコンクリートの美しい大鳥居を完成させた。また、積極的に後進の指導にあたり、技能検定合格率を大幅にアップさせるなど、後進技能士の育成にも尽力している。

(4) 技能グランプリについて

技能グランプリ（主催：厚生労働省、中央職業能力開発協会、一般社団法人 全国技能士会連合会）

- 技能士が日頃から研鑽を積んだ技能を競うことにより、その技能の一層の向上と社会的地位の向上を図るとともに、技能尊重気運の醸成に資することを目的とする。
- 出場選手は年齢にかかわらず、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する1級技能士等（技能士会の推薦等）。
- 大会優勝者には、内閣総理大臣賞、厚生労働大臣賞などの表彰。

<概要>

○対象

年齢にかかわらず、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する1級技能士等

○参加選手資格等（いずれか）

- ①技能検定の特級、1級、または単一等級の技能士
- ②都道府県職業能力開発協会、技能士会の会長から大会会長に推薦された者
- ③過去のグランプリの同一職種で、第1位でない者

○課題

職種ごとに競技課題、採点基準等を事前公表

○採点基準

職種ごとに寸法精度、出来映え等が定められる

○実施職種

第29回大会（平成28年3月開催）は30職種（うち建設系10職種）

○入賞者

- 職種ごとに採点を行い、金賞（優勝者）、銀賞、銅賞、敢闘賞が表彰される

○第29回大会（平成28年3月開催）

建設系10職種の技能グランプリ入賞者数

	金賞	銀賞	銅賞	敢闘賞	合計
建築大工	1	3	3	7	14
かわらぶき	1	1	2	0	4
建築配管	1	1	1	3	6
プラスチック系 床仕上げ	1	1	2	3	7
カーペット系 床仕上げ	1	1	0	0	2
壁装	1	3	3	4	11
建具	1	2	3	0	6
ガラス施工	1	1	1	1	4
タイル張り	1	1	1	0	3
造園	2	2	4	6	14
合計	11	16	20	24	71

注）造園は二人一組で課題製作にあたる。

(5) 安全優良職長厚生労働大臣顕彰について

安全優良職長厚生労働大臣顕彰

- 高い安全意識を持って適切な安全指導を実践してきた優秀な職長を顕彰することにより、その職長を中心とした事業場や地域における安全活動の活性化を図ることを目的に平成10年度より実施（計20回）。
- 建設業では、事業者が顕彰基準に該当する候補者を推薦する。建設業労働災害防止協会及び建設業関係団体等による一次審査、顕彰審査委員会（厚生労働省に設置）による二次審査を経て選考された被顕彰候補者の中から、厚生労働大臣が被顕彰者を決定する。
- 顕彰要領で示された平成29年度の顕彰(目安)人数は、建設業80人程度、製造業等70人程度。

出所) 建設業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領、製造業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領

<概要>

○目的

優れた技能と経験を有し、担当する現場又は部署において優良な安全成績をあげた職長、班長等労働者を直接指揮する者(以下「職長等」という。)を顕彰し、高い安全意識を有し、適切な安全活動を実践している職長等の企業内外における評価を高めるとともに、顕彰された職長等がより広く活躍できるよう支援を行い、当該職長等がさらに企業内外における安全活動の核として活動することにより、事業場における安全活動の活性化を図り、もって我が国産業の安全水準の向上を図ることを目的とする。

○対象

産業の場において、作業を直接指揮する職長等

○顕彰基準（原則として、すべての事項に該当する者）

- ①職長等としての実務経験が10年以上であり、現在も当該職務に就いていること。
- ②職長等として担当した現場において過去5年以上、休業4日以上 の災害が発生していないこと。
- ③職務に必要な資格（免許、技能講習及び特別教育）を有するとともに、能力向上教育等の各種安全衛生教育を十分に受講し、安全管理、作業指揮等の能力が優秀であると認められていること。
- ④安全管理に関する部下の指導教育又は安全管理に関する知識・技能の普及や継承について積極的に活動していること。

出所) 建設業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領

○平成10年度より実施され、平成29年度で20回目

○被顕彰者数（合計・建設業）

年度	被顕彰者数 (合計)	被顕彰者数 (建設業)
平成27年度	132名	74名
平成28年度	143名	78名
平成29年度	141名	69名

出所) 安全優良職長厚生労働大臣顕彰受賞者名簿より作成



出典) <http://www.mhlw.go.jp/photo/2018/01/ph0115-01.html>

(6) 表彰等の扱いについて

- 建設マスター、卓越した技能者（現代の名工）、安全優良職長厚生労働大臣顕彰においては、顕彰基準等により、マネジメント能力についても評価している。
- 技能グランプリは競技課題の性質上、主に一人作業での技能を評価するが、よい成績を収めるためには狭義の技能だけでなく、普段の現場作業における部下のマネジメントや品質管理、安全配慮義務が不可欠である。
- これらの表彰制度等については、極めて顕著な表彰制度等であり、また、上記のとおり、マネジメント能力を評価しているものであると考えられることから、レベル4としての位置づけも可能ではないか。

<各表彰制度等における評価要素の整理>

	就業経験	技能	マネジメント能力等	要件等に関する補足
建設マスター	○	○	○	顕彰基準において、 <u>技能・技術が優秀、工事施工の合理化等に貢献している、後進の指導育成に努めている、安全・衛生の向上に貢献している、他の建設現場従業者の模範となっていることを定めている。</u>
卓越した技能者 （現代の名工）	○	○	○	技能者表彰規程において、 <u>きわめてすぐれた技能を有する者、技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者、他の技能者の模範と認められる者であることを定めている。</u> ※卓越した技能者として、建設分野に必要なマネジメント能力は当然求められる。
技能グランプリ表彰者	○	○	○	各職種ごとに採点を行い、 <u>金賞（優勝者）、銀賞、銅賞、敢闘賞が表彰される。</u> ※長時間の課題を段取りや作業順序を守り厳しい時間配分の中で実施するため、 <u>よい成績を収めるには、狭義の技能だけでなく、普段の現場作業における部下のマネジメントや品質管理、安全配慮義務などが不可欠。</u>
安全優良職長厚生 労働大臣顕彰	○	○	○	顕彰基準において、 <u>職長経験10年、労働災害の発生状況、安全管理・作業指揮等の能力が優秀であること、安全管理に関する部下の指導教育又は安全管理に関する知識・技能の普及や継承について積極的に活動していることを定めている。</u>

具体的なレベル分けのイメージについて

(1) 技能者の能力評価の方法とレベルアップ基準(第3回検討会資料より抜粋・一部加筆修正)

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。

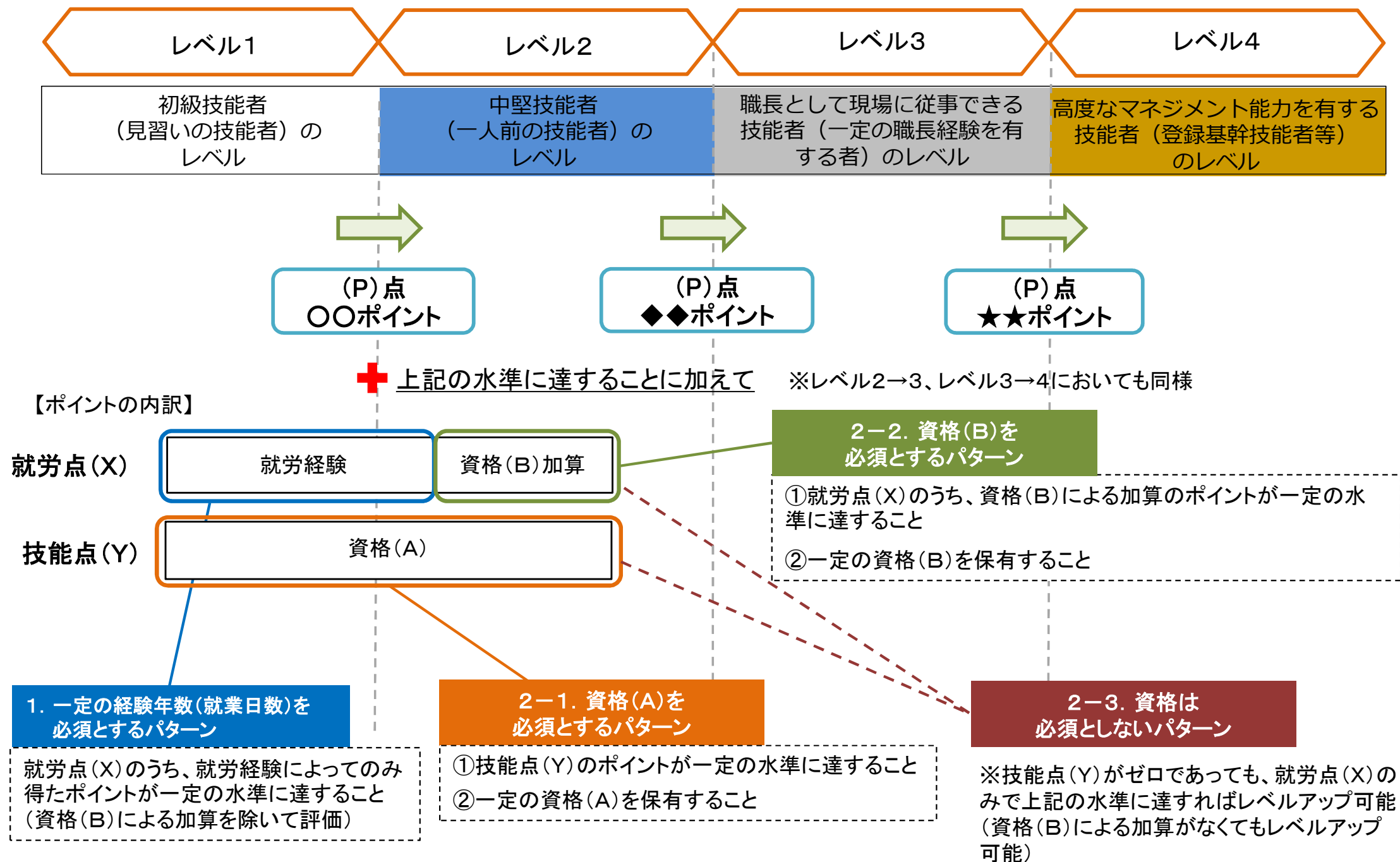
資格A・・・職種固有の技能を全体として計る資格
資格B・・・特定の危険・有害な作業を行うための資格

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	2-1. 資格(A)を 必須とするパターン	2-2. 資格(B)を 必須とするパターン	2-3. 資格は 必須としないパターン
(P)点の水準	(P)点の水準	(P)点の水準	(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)	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	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	※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)

(3) 保有資格と経験年数の具体的な活用パターン(イメージ)(第3回検討会資料より抜粋(一部加筆修正))



(4)建設キャリアアップシステムで客観的に把握可能な能力の要素

- 建設技能者の能力の要素のうち、建設キャリアアップシステムによる客観的な把握が可能なものは、技能者の経験（就業日数）と知識・技能（保有資格）。
- また、経験（就業日数）に関しては、立場（職長）を入力できるため、職長経験の客観的な把握が可能。

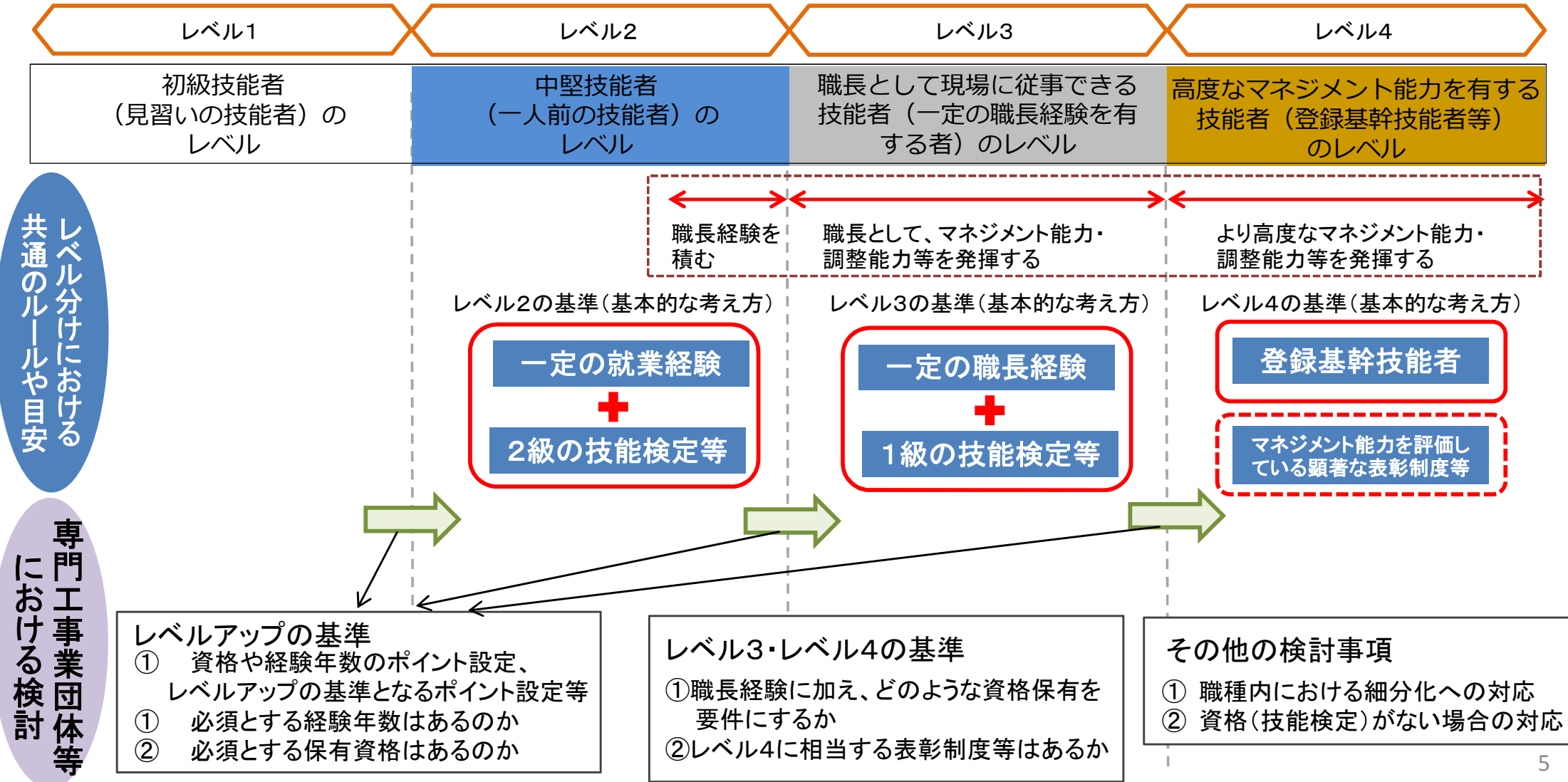
<建設技能者の能力の要素>

経験 (就業日数)	知識・技能 (保有資格・表彰等)	現場で発揮される能力 (マネジメント能力、コミュニケーション能力、やる気など)
例えば ・ 実務経験日数 ・ 作業内容 ・ 立場（職長） 等	例えば ・ 登録基幹技能者講習 ・ 技能検定 ・ 免許・技能講習 ・ 表彰・顕彰等 等	例えば ・ リーダーシップ ・ マネジメント能力 ・ コミュニケーション能力 ・ 責任感 ・ 応用力 ・ 自主性 ・ やる気 ・ チームワーク ・ 勤続日数 等

建設キャリアアップシステムで客観的に把握可能な能力の要素

(5)各レベルの目安を踏まえた具体的な検討の必要性

- 各レベルの目安を踏まえつつ、専門工事業団体等において、職種の特性を踏まえた具体的な検討が必要。
- また、その際、客観的な評価制度の構築の観点から、建設キャリアアップシステムにより把握可能な情報を最大限活用することが重要。また、システム稼働前に経験を蓄積したベテラン技能者の適切な評価のためには、保有資格を適切に位置付けることが重要。

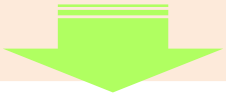


評価制度の枠組みについて

技能者の能力評価制度の大枠(案)(第3回検討会資料より抜粋)

- 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な。
- 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な。

<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（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	客観性を確保		
職種間のバランスを確保	職種毎の特性を反映		

(参考)他産業における評価制度(タクシー評価制度①)

- ・ タクシー事業においては、(公財)東京タクシーセンターが、優良運転者表彰(運転手)とタクシー評価制度(事業者)を実施。
- ・ 優良運転者表彰では、経験年数や事故・違反等の状況により、客観的に評価。
- ・ タクシー評価制度では、接客・サービス、安全・運行管理、経営姿勢などに関して、タクシー評価委員会(学識、行政、利用者代表等から構成)が評価。また、経営姿勢の項目の一つとして、優良運転者表彰を受けた運転者の所属運転者総数に占める割合を評価。

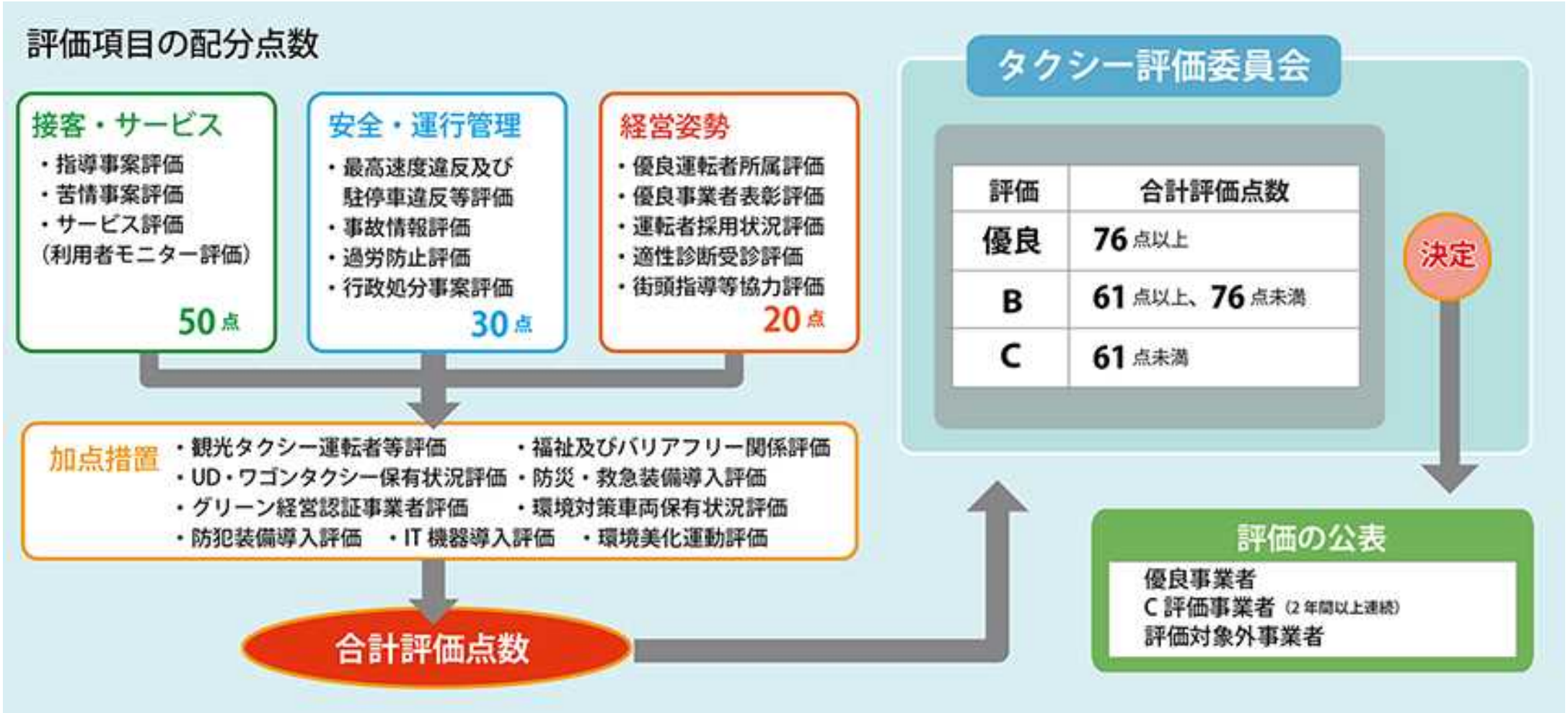
	タクシー評価制度 (法人タクシー事業者の安全・サービス等に関する評価制度)	優良運転者表彰※
運営主体	公益財団法人東京タクシーセンター	公益財団法人東京タクシーセンター
評価対象	法人タクシー事業者	タクシー運転者(法人・個人を問わず)
評価方式	評価項目を数値化し、100点からの減点制(一部加点制)	基準による適否
基準策定	公益財団法人東京タクシーセンター	公益財団法人東京タクシーセンター
評価主体	タクシー評価委員会 (学識経験者、有識者、行政・タクシー利用者代表、法人事業者・個人事業者団体代表及び労働団体代表からの推薦者、東京タクシーセンター)	公益財団法人東京タクシーセンター
申請方法	なし(地域内の全法人事業者を評価)	事業者等による表彰区分ごとの推薦
評価項目	・ 接客・サービス ・ 安全・運行管理 ・ 経営姿勢(優良運転者所属による加点あり)	・ 運転者経験年数、勤続年数 ・ タクシー評価制度における評価対象事案(クレーム等)の有無 ・ 道路運送法、道路交通法等の違反状況、事故の有無
評価方法	東京タクシーセンターにおいて評価項目に関する情報を収集	書類審査
有効期間	1年間	なし
表示区分	3区分(優良事業者/B/C)	5区分 (特別表彰/30年表彰/20年表彰/10年表彰/一般表彰)
インセンティブ	・ 評価結果のHPにおける公表(「優良」及び「2年連続C」) ・ ステッカーによる表示 ・ 優良タクシー乗り場の利用	・ ステッカーによる表示 ・ 優良タクシー乗り場の利用 ・ タクシー評価制度において受賞率に応じた評価

※優良運転者表彰は全国地域単位で実施されており、細かい基準等は地域単位で異なる。

(参考)他産業における評価制度(タクシー評価制度②)

- 対象：東京指定地域内に事業所のある法人タクシー事業者328社（平成29年3月31日現在）
- 評価結果の公表：（公財）東京タクシーセンターのHP内で、評価結果を公表。
平成28年4月1日～平成29年3月31日における評価結果は以下の通り。
○優良事業者：294社 ○過去2年連続C評価事業者：5社 ○評価対象外事業者：2社
※B評価とされた事業者、C評価期間が1年の事業者は評価が公表されない。

<配点等について>



(参考)他産業における評価制度(貸切バス事業者安全性評価認定制度)

- 貸切バス事業においては、(公社)日本バス協会が、貸切バス事業者安全性評価認定制度を実施。
- 貸切バス事業者からの申請に基づき、安全性に対する取組状況や事故及び行政処分の状況などについて、貸切バス事業者安全性評価認定委員会(国土交通省、学識、消費者代表などから構成)が評価し、事業者を認定。
- 評価結果は(公社)日本バス協会及び国土交通省のホームページにて公表。平成30年1月現在、全国で1,393事業者が認定を受けている(★★★330事業者、★★223事業者、★840事業者)。

<制度の概要>

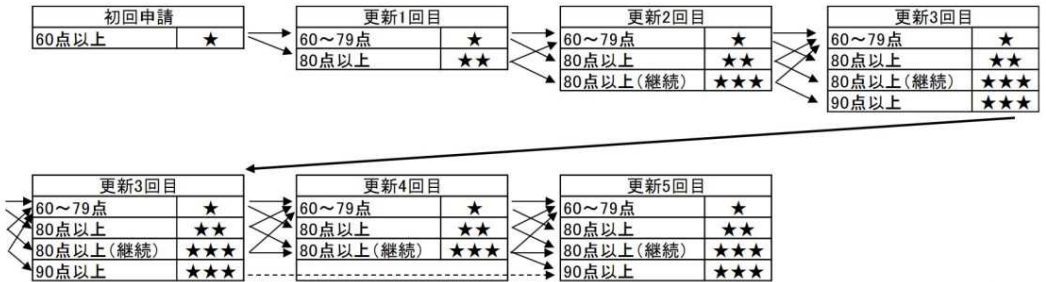
	貸切バス事業者安全性評価認定制度
運営主体	公益社団法人日本バス協会
評価対象	貸切バス事業者
評価方式	評価項目を数値化し、100点満点で評価
基準策定	貸切バス事業者の安全性等評価・認定制度検討委員会 (国土交通省、学識経験者、消費者代表、貸切バス事業者、旅行会社、両業界団体、労働組合)
評価主体	貸切バス事業者安全性評価認定委員会 (学識経験者、有識者、国土交通省、日本バス協会により構成)
申請方法	任意(事業者による申請)
評価項目	- 安全性に対する取組状況 - 事故及び行政処分の状況 - 運輸安全マネジメント取組状況
評価方法	申請書類及び訪問審査
有効期間	2年間
表示区分	3区分(三つ星、二つ星、一つ星)
インセンティブ	- 国土交通省、日本バス協会のHPにおける公表 - 認定事業者証の貼付 - 事業者のホームページ、名刺等へのシンボルマーク表示

<認定基準>

- 申請条件を満たしていること。
- 評価点数の合計が60点以上であること。
- 各評価項目が下記の基準点以上であること。

大項目	法令遵守事項 (20点)		評価事項 (80点)	
	配点	基準点	配点	基準点
安全性に対する取組状況	20点	20点	40点	10点
事故及び行政処分の状況			20点 (事故10点) (行政処分10点)	事故のみ10点
運輸安全マネジメント取組状況			20点	10点

<更新・評価結果>



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

(参考)EQF の概要②(第2回検討会資料より抜粋)

- EQFは各国資格を参照する「物差し」であり、知識・技能・コンピテンスを評価するのは各国の資格。
- 参照するには教育過程を含めた国家としての資格枠組「NQF」が必要。

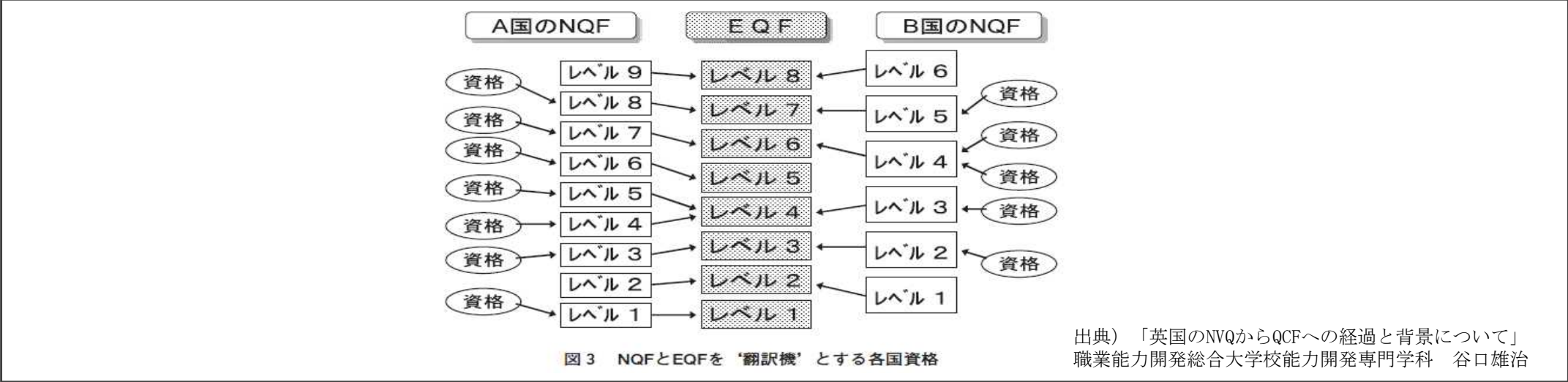
イギリスNQF(国家資格枠組、National Qualifications Framework)とEQFレベルとの関係

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)		NVQレベル5 など
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	NVQレベル4, 「キー・スキル」 レベル4 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

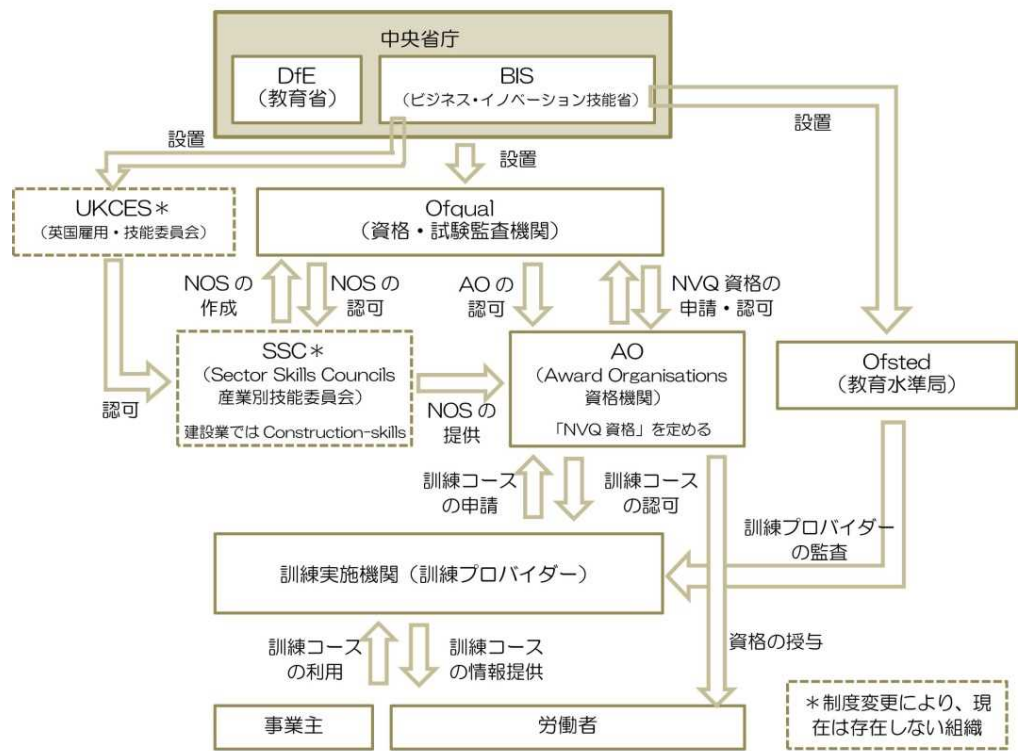
EQFを用いた他国との資格との対照



制度の概要

- ・英国政府は全産業を対象にした5段階の能力レベル (NVQ) を定めている。
- ・産業別技能委員会 (SSC。業界団体等も参画) は、NVQを踏まえ、各職種に求められる知識や技能等の水準 (NOS) を定め、政府機関 (Ofqual) の認可を受ける。
- ・資格の授与は政府から認可を受けたAOと呼ばれる資格機関が行い、AOはNVQのレベルとNOSを組み合わせた資格 (NVQ資格) を作成し、政府機関の認可を受ける。
- ・NVQ資格は職種ごとに求められる能力の水準と訓練プログラムで構成され、その取得には訓練プロバイダーと呼ばれる機関が提供する訓練プログラムの修了が必要であり、修了考査も当該プロバイダーが行う。
- ・訓練プロバイダーに対しては、適切な訓練を担保するため、別の政府機関からの監査を受ける仕組みとなっている。

制度の実施体制



根拠法：徒弟制度、技能、子ども及び学習に関する法規2009年
(制度を運営するOfqualの法的な位置づけ)

NVQレベル 職業に共通して必要とされる能力とレベル (1986年導入)

レベル	必要とされる能力
NVQレベル5	予測困難な事態に対応でき、人材・資材の配置について高度な責任が求められる。計画、設計、実行、評価、分析、判定の確実な能力が求められる。
NVQレベル4	複雑で技術的・専門的な作業ができ、仕事に対して相当高い責任と自主性が求められる。他の作業員の仕事に対する責任や人材・資材の配置についての責任も求められる。
NVQレベル3	非定型で複雑な作業に対応でき、仕事に対してかなりの責任と自主性が求められる。作業指導など、監督的な能力もしばしば求められる。
NVQレベル2	ルーチンワークのほか、ある程度の変化のある作業もできる。仕事に対する責任と自主性も多少求められる。
NVQレベル1	主に予測できる決まった作業 (ルーチンワーク) ができる。

- 目的
- ① 資格の標準化と質の確保を図る。
 - ② 職場での労働者の能力評価を重視する。

NOS 職種固有に求められる職業能力の基準

- ・建設関連職種においては、
 - ①図面や仕様書等作業関連情報の解釈
 - ②安全で身体に害のない作業慣行の採用
 - ③適切な道具、素材、部材の選択
 - ④当該職種に求められる技能について、知識や技能等の水準が定められている。

(参考)NVQの評価の概要

NVQにおける技能者（訓練生）の評価方法

- 筆記試験はなく、基本的に実技により評価を行う。長期の教育訓練において、資格を構成するユニットごとに評価を行い、資格を構成する能力を積み上げていく方式。
- 技能者（訓練生）が作成する自身の能力に関するポートフォリオを、AO（資格機関）に所属する評価者が産業別職務基準に照らして、総合的に評価。

「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）より引用

ポートフォリオ作成のエビデンスとなるもの（例）

- 評価者による現場の職務観察
- 訓練に責任を持つ上司の証言
- 第三者の証言
- 訓練生のレポート
- これまでに学んだ知識や技能についての考察
- 訓練者と評価者の話し合い
- テープ又はビデオ

ポートフォリオ作成のための業務

（例：配管工NVQレベル2のユニット）

被評価者は、以下の業務に作業従事しながら、自身のポートフォリオを作成するために必要なエビデンスを集める

配管システムの設置・取り外し	水道、排水、床暖房用の配管システムを理解するために必要なスキルと、必要に応じて取り外す方法
配管と暖房システムの検査	システムが適正に設置されて正常に作動しているかどうかを確認するために必要なスキル
システム・メンテナンス	各種配管と暖房システムの修理とメンテナンス計画を立てるために必要なスキル
安全な職務実行	配管と暖房システムに関する業務を安全に実行するためのスキル及び必要な安全法規の理解
仕事現場の規則	必要な規則と現場のルールに従って安全に業務を果たすためのスキル
機材や材料の取り扱い	業務現場において、機材や材料を安全に取扱い移動する技術と能力

1. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方

項目	検討の視点	方向性	留意点
○能力評価の目指すもの	・今般構築を目指している技能者の能力評価制度の目的・対象範囲について。	・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。	・個々の技能者の具体的な処遇（賃金等）は、所属する事業者等が決定するもの。今般の技能者の能力評価制度においては、所属事業者等が具体的な処遇を決定する際に参考となる客観的かつ大まかなレベル分けを行う。
○評価の活用方法	・能力評価結果の活用イメージについて。	・レベル分けを処遇改善の土台として、下記①～③を通じ技能者全体の処遇の底上げを図る。 ①キャリアアップカードの色分けへの反映（キャリアパスの提示等） 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を整備し、人材投資と処遇改善の好循環を生み出す） ③レベルを参考として、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	

中間とりまとめ(素案)②

2. 建設技能者の能力評価の基準について(1)

項目	検討の視点	方向性	留意点
○レベル分け	・何段階のレベル分けを基本とするか。	・担い手確保・育成コンソーシアムにおける「職業能力基準」の整備状況やE Q Fとの連動を踏まえて、4段階のレベル分けを基本とする。	
○能力評価の要素	・技能者の能力の要素のうち、どれを活用して評価を行うのか。 ・客観的に把握できる要素を活用する必要。	・既存制度を最大限活用する観点と客観的な評価制度を構築する観点から、建設キャリアアップシステムに客観的に蓄積・登録される就業日数と保有資格を活用して評価を行う。	

中間とりまとめ(素案)③

2. 建設技能者の能力評価の基準について(2)

項目	検討の視点	方向性	留意点
○評価方法	・活用する要素をどのように組み合わせて評価するのか。 ・具体的なレベル分けの基準は、職種の特性を踏まえつつも、職種間のバランスを確保する必要。	・就業日数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する。 就労点：就業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、職種の特性を踏まえた検討(専門工事業団体による検討)が必要。 ・一方で、一定の共通のルールや目安づくりが必要(各レベルの目安やレベル4・レベル3の基本的な基準など)。	・保有資格を評価することにより、システム稼働前に積み重ねてきた技能者の経験を評価制度に反映。

中間とりまとめ(素案)④

2. 建設技能者の能力評価の基準について (3)

項目	検討の視点	方向性	留意点
○レベル分けの目安やルール	・各レベルの目安をどのように設定するのか。 ・レベル4やレベル3の基本的な基準について。 ・システム稼働前に積み重ねてきた技能者の経験を評価制度に反映。 ・職種の特性を踏まえた検討の必要性。	・レベル4は、高度なマネジメント能力を有した技能者のレベル、レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルとする。また、レベル2は、一人前の技能者、レベル1は見習い技能者のレベルとする。 ・システムにより把握・確認可能な情報を活用したレベル分けを基本とする。 ・登録基幹技能者の資格を有する者をレベル4とすることを基本とする。 ・一定の職長経験を有すること（システムで確認可能）をレベル3の要件とすることを基本とする。また、加えて、一定の資格（1級技能検定など）を有することを基本とする。 ・就業日数と保有資格をそれぞれポイント化し、合算して評価する方法を採用することにより、ベテラン技能者を適切に評価。 ・上記の目安やルールを踏まえ、専門事業団体毎に具体的な検討を進めていく。	・技能は有するものの、職長や登録基幹技能者を目指すキャリアパスを歩まない技能者をどのように位置づけるのかについては、今後検討。 ・現代の名工などの極めて顕著な表彰制度等のうち、マネジメント能力を評価している制度については、レベル4としての位置づけも可能。

中間とりまとめ(素案)⑤

3. 建設技能者の能力評価制度の枠組みについて

項目	検討の視点	方向性	留意点
○制度の枠組み	・制度の客観性を確保する必要。 ・職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特性を反映させる仕組みとする必要。	・登録基幹技能者制度のスキーム（国が定めた制度の大枠に基づき、業界団体が具体的な講習内容を定め、講習を実施）を参考とすることで、制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特性を反映。	
○制度の指針	・制度の大枠について、誰が、どのような形式で定めるのか。	・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、制度の枠組みをガイドライン等により定める。	・制度的な位置づけについては将来的な検討課題。
○評価の実施方法	・誰が評価を実施するのか。 ・評価の具体的な内容について、どこまで実施主体に委ねるのか。	・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。 ・策定した評価基準等は国土交通省に届出。	・策定された評価基準等についての国土交通省の関与のあり方については今後検討。
○評価の付与方法	・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。	・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（技能者レベル）を技能者に伝達。	・レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続き等の詳細については今後検討。

中間とりまとめ(素案)⑥

4. その他

項目	検討の視点	方向性	留意点
○専門工事企業の施工能力等の見える化との連動	・より高いレベルの職人を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備することが重要。	・「見える化」の対象項目の一つとして、所属する技能者の人数・評価を設定。技能者の能力評価の結果を反映させる。	・「見える化」の評価方法、評価主体などについて、平成30年度に検討会を設置し、本格的な検討を進める。
○今後の検討課題・将来的な検討課題	・制度運用開始までに検討を進め一定の方向性を得るべき事項と、制度運用後も引き続き検討を進めていくべき事項とに整理。	・今後の検討課題：評価結果の有効期間等、レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続・費用負担など。 ・将来的な検討課題：能力評価の制度上の位置づけ、多能工や職種替した場合の評価方法、公共事業労務費調査における活用など。	
○来年度以降の検討の進め方・スケジュール	・業界全体で検討を進めるべき事項について。 ・専門工事業団体毎に検討を進めるべき事項について。 ・タイムスケジュールについて。	・中間とりまとめの具体化や今後の検討課題について引き続き議論を精査。 ・専門工事企業団体において、中間とりまとめの内容等を踏まえ、具体的な評価基準の策定等を進める。 ・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年夏頃までに両制度の枠組みを提示。平成31年度からの運用開始を目指す。	

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

- ・評価のシミュレーション、職長の評価
- ・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

- ・レベル分けの基準（各レベルの目安、表彰等の扱い、具体的なレベル分けのイメージ等）
- ・評価制度の枠組み
- ・中間とりまとめ（素案） など

〔3月15日（木）

登録基幹技能者講習機関との意見交換〕

3月20日（火）

第5回検討会

- ・中間とりまとめ（案）について

中間とりまとめ

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もので、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と。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と。
- ・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、その半分以上が住宅投資である。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。