

## 第4回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 議事要旨

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

議事：

### <議事1について>

議事1「レベル分けの基準」について、事務局より説明。資料6「具体的なレベル分けのイメージ」については、専門工事業4団体より以下のとおり補足説明があった。

- ・お示した基準を最短で満たしたケースのポイントを、レベルアップのポイントとして設定した。技能者の能力レベルを4段階とした場合、レベル3、4は幅が広い。建設キャリアアップシステムの中で元請からの評価（優良技能者認定制度等）を確認できると良い。
- ・レベルアップ基準の検討にあたっては、企業の規模や地方のことも考慮する必要がある。一人前のとびと言え、足場、鉄骨、型枠支保工の資格等は持っているが、地方の場合、足場だけのとびもいるので、このうちいずれか1つを取得することをレベル1からレベル2へのレベルアップの基準として検討した。
- ・大規模な現場では、職長の下に、職長補佐や班長という立場で3～4人を束ねる役割がある。小規模な現場で職長が評価され、大規模な現場の班長的な立場が評価されないのは厳しいので、この両方をうまく評価できる仕組みとしてほしい。
- ・実際にシミュレーションを行い、レベルアップに必要なポイントと経験年数を検討した。今回の案の特徴は、レベル3をAとBの2つに分けたこと。レベル3のBは、職長の資格を持ち、いつでも職長の代役ができるような技能者。レベル3のAは、1級技能士で、登録基幹技能者への登竜門のようなイメージ。レベル4は、技能者の最高位であるマネジメント能力に長けた登録基幹技能者。
- ・レベルアップの際に必須とする資格Bを検討した。資格Bの取得により就労ポイントが加算されることから、雇用主は有能な技能者に資格を取らせるようになる。現在、資格付与にはルーズな部分もあるので、建設キャリアアップシステムとの連携によって、資格付与の基準がきっちりしていくような好循環が業界にとって望ましい。
- ・先の3団体と違い技能検定制度がないので、経験年数と資格Bでレベルアップの基準を検討した。レベル2の基準には、入職時に必ず必要となる車両系建設機械（ローラー）の特別教育、レベル3の基準には、職長経験1年以上、運転業務の安全衛生教育受講を要件として検討した。
- ・レベル4の基準には、登録機械土工基幹技能者のほか、1級土木施工管理技士と1級建設機械施工技士も設定している。オペレーターは重機に乗りながら、安全管理、

品質管理はできないため、ほとんどの現場でオペレーターとは別に施工管理者を置いている。施工管理者を目指す資格が土木施工管理技士。また、オペレーターから施工管理者を目指す場合は建設機械施工技士の取得を目指すことになる。これらをレベル4に位置付けたい。

- ・建設マスターについては、レベル4に位置付けていただきたい。

議事1「レベル分けの基準」について、委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・登録基幹技能者制度がない職種のレベル4の取扱いについて、例えば技術検定と技能検定、職長教育の修了者で一定の経験年数があれば認めるという方向で検討してはどうか。
- ・都道府県知事表彰のうち、レベル4の考え方に合致をしているものについては、対象にしても良いのではないか。
- ・就労経験の蓄積について、キャリアアップカードの場合、例えば、半日しか働いていない場合でも1日としてカウントする形になるか。それは能力評価も同じ考え方になるか。
- ・登録基幹技能者が現在33職種あるが、各職種の修了時点の平均年齢と実務経験がわかれば、ご提示をお願いしたい。
- ・登録基幹技能者講習を実施していない職種については、まずは講習を実施する方向で検討することが第一ではないかと考える。既存の資格を組み合わせることについては、登録基幹技能者講習で確認しているマネジメント能力等を客観的に確認できるかがポイントとなるのではないか。
- ・都道府県の表彰は、神戸マイスター、横浜市マイスター等の種類がある。内容を見ると、国の制度より厳しいものもある。
- ・建設キャリアアップシステムにおいて、「立場」や「作業内容」はどこまで拾えるのか。職長補佐や班長の立場、危険作業の主任者や指揮者の立場も拾っていただきたい。
- ・キャリアアップを運営する立場として、各団体の詳細な基準の検討について、今後のシステムの開発に反映して行きたい。例えば、システムで把握できないとされている資格Bについて、現在コード表を準備しているが、そこに追加はできるかもしれない。就業の履歴の数は、現場でカードリーダーにタッチするごとに1回となる。複数の現場掛け持ちする場合は、複数回計上される形となる。現場情報は、元請がシステムで登録、施工体系の1次、2次、3次の下請が職長の立場を入れて頂く形となる。現場登録で何を入れるかは、秋に向けて開発中であり、まだ確定していないが、職長以外の立場の情報を入れることは、おそらく可能ではないか。ただし、個々の技能者の評価時にどのようにしてその立場の情報を吸い上げるかは検討したい。

- ご提案の仕組みは、同じ資格を持ち、あるいは免許や講習を受講し、同じ期間の就労経験があれば、個々の技能者の技能は一緒だとする評価の仕組みである。個々の技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するのが能力評価ではないか。これまで何をやってきているのか甚だ疑問で、大まかなレベル分けならば、登録基幹技能者等の制度もあるが、処遇の評価には直結していない。
- 今回の仕組みでは、基礎的な技能の評価は可能かもしれないが、賃金のピークを40歳台から50歳台にもっていくといった建設産業全体での処遇改善には寄与しないのではないか。こんな程度の評価であれば履歴書で読み取れるもので意味が無い。
- この短期間で専門家も不在の中で検討しても満足な検討もできないと思うので、報告書には、こうした意見もあったことを明記いただき取りまとめを行い、将来に禍根を残さぬよう改めて専門的な検討を行うような場を設けて頂きたい。長年時間をかけてもこの程度のものしかできていないことは極めて残念。
- 建設キャリアアップシステムの肝は能力評価であり、これが機能しないとキャリアアップシステムそのものが、意味のないもので終わってしまう。前日も同様の指摘をしているが、記者ブリーフィングでは、こうした意見は無視され、事務局に都合のいい話だけがなされているようであるが、真摯に対応されたい。
- これまで専門工事企業の評価制度や技能者の評価制度はなかった。安いか高いかといった基準しかなかった。これから先、若い人を建設業界に呼び込むためには、登録基幹技能者や1級技能士を育成し、技能者が社会から尊敬を受けられるような仕組みを作っていかなければならない。そのために始まったのがこの検討会である。
- 就労履歴だけではなく、技能士、登録基幹技能者、建設マスターが評価され、それが自分の会社の評価にも結びつき、受注機会の拡大に繋がる。公共事業や不動産事業が値段だけの勝負ではなくなり、腕の良い職人を育て、福利厚生を図っていく会社が評価される。そういう良い循環が作れるのは画期的なこと。
- 人材投資等のコストを社会に理解してもらえるためには、単に腕が良いということではなく、客観的に示さないといけない。一方で、資格や履歴だけでなく、現場のスキルまで評価する制度を議論していたら、極めて長い時間がかかってしまう。働き方改革などの動きや社会の理解があるうちに、制度を動かしていく必要。
- システムを走らせて行く中で、現場での技能・スキルをもう少し客観的に評価できるやり方がないか、考えていけば良いのではないか。
- 平成7年の建設産業政策大綱から記載されていた様々な取り組みが具体的に動き出した状況。議論を停滞させることなく、具体的な議論を進めていくべき。

## <議事2～5について>

議事2「評価制度の枠組み」、議事3「専門工事企業の施工能力等の見える化」、議事4「中間とりまとめ（素案）」、議事5「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・意見は以下のとおり。

- ・ 建築大工の登録基幹技能者は、軸組とツーバイフォーを対象とした内容になっている。別の系統の大工にも枠を広げていくことも検討の方向性としてありうるのか。
- ・ 登録基幹技能者制度について、専門工事業団体がしっかりしているところ、作っていないところ、作ってあっても活発ではないところがある。登録基幹技能者を目指すということが重要であり、国土交通省や建設業振興基金には、今後とも指導をお願いしたい。
- ・ この検討会で議論している能力評価基準による評価が、技能者の処遇改善に繋がるまでには相当時間がかかると考えている。このような検討会を継続して行くこと、その中から出てきた課題を少しずつ潰していくことが重要。今回の検討会で提示された仕組みは、前回以上に良くなってきている。
- ・ 建設キャリアアップシステムにおいて、一人親方の場合、事業者登録も行うことになる。事業主として働く場合は、当然企業評価の対象になってくると思うが、今の企業評価の項目を見ると、馴染まない部分が出てくると思う。違う立て方にするのか、同じ企業評価の中で違う位置付けにするのか、工夫が必要になると思うので、是非中間とりまとめに入れて頂きたい。
- ・ 今年度中に能力評価基準の方向性を示し、来年度には建設キャリアアップシステムが動き出すということをしかりと世の中に示す必要がある。将来の担い手確保の観点からはお題目を唱えているような状況ではないので、具体的な意見をお願いしたい。
- ・ 技能検定を新たに創設することは大変であるが、登録基幹技能者制度は、しっかりした体制を整えれば制度構築が可能。
- ・ 事務局におかれては、本日のご意見を踏まえ、中間とりまとめ（案）を早急に作成し、第5回検討会の前に各委員に送付していただきたい。各委員におかれては、第5回検討会の前にご意見を頂戴したい。