

専門工事企業の施工能力等の見える化に 関するこれまでの議論

建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～（抜粋）
（平成29年7月4日 建設産業政策会議）

IV. 今後の建設産業政策

2. 具体的な建設産業政策

(1) 業界内外の連携による働き方改革

建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進し、担い手を確保していくため、企業と働く人との信頼関係を軸として、適切な賃金水準の確保や社会保険の加入促進、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設産業の「働き方改革」の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
（略）。また、働き方改革に取り組む企業が競争上不利とならないよう、許可や経営事項審査、専門工事企業の選定など各段階での取組を強化するべきである。（略）

⑤働く人を大切にす業界・企業であることを「見える化」する

- ・専門工事企業に関する企業情報の提供

- 一技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築

(3) 多様な主体との連携による良質な建設サービスの提供

（略）。具体的には、建設生産システムにおける各プレイヤーの役割と責務を明確化するとともに、建設業で働く人や専門工事業の姿を「見える化」することで、適正な技術・技能を持った建設企業による良質な建設サービスの提供が図られる環境を整備する必要がある。（略）

⑦専門工事業の姿を「見える化」する

- ・専門工事企業に関する企業情報の提供（再掲）

- ・先進的な取組をしている専門工事企業に対する顕彰

建設業働き方改革加速化プログラム（平成30年3月20日 国土交通省策定・公表）

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目的に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する

・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する

- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する2

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 中間とりまとめ(抜粋)

(平成30年3月27日 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会)

Ⅲ. 今後の進め方

1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動

これまでも述べてきたとおり、建設業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成とともに、建設工事に係る施工水準の確保が課題となっている。

そのため、人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が、正当に競争するための客観的な指標等を提供することで、これらの企業の受注機会の拡大を図り、ひいては建設技能者の処遇改善や人材投資の好循環を生み出すことが重要である。

そのため、建設技能者の能力評価制度の検討と並行して、専門工事企業の施工能力等の見える化についても検討を開始し、評価項目・内容や評価主体等の検討を進めているところである。

特に、建設技能者の能力評価制度を建設技能者の処遇改善に繋げていくためには、能力評価制度により高い評価を受けた建設技能者、つまり、高いレベルの建設技能者を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備することが必要である。したがって、「見える化」する対象として、所属する建設技能者の評価や人数に関する項目を設定し、建設技能者の能力評価制度による評価結果を連動させることが必要である。その際、制度構築の目的を明確にして議論することで、業界全体として国民にアピールしていくことが必要であり、ニーズ・信頼に応える情報が提供されることが重要である。

この連動により、高いレベルの建設技能者を抱える企業の受注機会が拡大すれば、所属する建設技能者の処遇改善にも繋がることになる。また、企業は、高い施工能力を示すために、所属する建設技能者への人材投資を行い、また、高いレベルの建設技能者を雇用し続けるために相応の処遇を行うことが期待される。

(略)

これらの意見も踏まえ、平成30年度において、専門工事企業の施工能力等を見える化する仕組みの構築について議論を行う検討会の設置など、「見える化」する項目や手法等についての本格的な検討を進めていく必要がある。

論点

委員意見

総論

- ・「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。(元請団体)
- ・具体的な「見える化」項目は専門工事業団体において設定するとしても、**建設キャリアアップシステムのデータを活用**して(紐付けて)客観的・自動的に結果が出てくる仕組みとすべき。(専門工事業団体)
- ・住宅産業の関係企業も対象とすべき。一人親方の取扱について工夫が必要。(全建総連)

活用について

- ・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。(専門工事業団体)
- ・**最初から「総合点で〇点以上の会社に発注」などとなったら議論が動かなくなる**ので、議論の進め方に注意する必要。(元請団体)
- ・エンドユーザーや不動産業界に対しても、「わが社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ができると良い。(専門工事業団体)
- ・**元請個社は、下請の工程・品質・安全管理への取組・コスト意識・課題対応能力等を評価のポイント**としていることから、これらを読み取れる制度にすることで、元請にも活用されるのではないか。(元請団体)

見える化する項目・内容について

<全般>

- ・**専門工事企業の特徴を捉えた項目設定**が重要。(元請団体)
- ・発注者や元請企業等によって重視する項目も異なることから、**一律の基準によるランク付けや点数化はなじまない**のではないか。(元請団体)
- ・電気設備業界のように、職種が幅広く、一律の評価が難しい分野があることを考慮すべき。(専門工事業団体)

<施工能力・実績>

- ・技能者の能力評価制度に基づく**技能者のレベルや人数**(直庸技能者の数、技能者を管理する能力を有する社員の数等)が、その会社の施工能力を把握するものとして最も重要ではないか。(元請団体・専門工事業団体)
- ・**施工実績**については、**現場の難易度**も考慮すべきではないか。(専門工事業団体)

論点

委員意見

見える化する項目・内容について

＜安全衛生・処遇・福利厚生、人材確保・育成＞

- ・直近と経年の取組・実績をどのように評価するか。(専門工事業団体)
- ・技能者の安定雇用、自社育成が評価される仕組みとすべきではないか。(専門工事業団体)
- ・女性活躍に係る項目も必要ではないか。(元請団体)
- ・実習等の若手技能者の育成や、週休2日制等の働き方改革についても評価に加えるべき。(元請団体)

＜地域貢献その他＞

- ・雇用の受け皿、災害時の防災対応等の役割が評価される仕組みとすべき。(専門工事業団体)
- ・専門工事業団体に所属する企業に対して加点措置をしてはどうか。(専門工事業団体)

誰が見える化するか

- ・元請、専門工事企業のどちらにも属さず、公平な目で評価できる主体とすべきではないか。(専門工事業団体)
- ・専門工事業団体が評価主体となるには、人的余裕がない。また、他の主体に委託するにしても、資金面の課題がある。(専門工事業団体)
- ・信頼性の確保が有効に機能している先行事例を参考にすべき。(元請団体)
- ・国は、評価項目や運用に関する基準の提示や、適正な制度運用に必要な関与、経費支援等を行うことで、評価制度の信頼性を担保すべき。(元請団体)

その他

- ・情報開示の方法は、インターネット上にポータルサイト等を設けることで、閲覧の利便性を確保すべきではないか。(元請団体)
- ・情報開示の対象は、能力評価検討会の中間とりまとめ(H30.3.27)に記載の評価項目をベースとし、開示に当たっては企業の同意を要し、企業の希望に応じて更新可能とすべきではないか。(元請団体)
- ・情報の管理は、制度の信頼性を担保しうる国や公的機関が行うのが望ましいのではないか。(元請団体)
- ・専門工事業団体の所属の有無にかかわらず、希望する企業は評価制度の対象として認めるべきではないか。(元請団体)
- ・チームで施工している場合は、個々の企業ごとの情報を提供するほか、チーム形成の情報についても提供できるようにしてはどうか。(元請団体)

参考：全基連(優良・適格業者制度)の例

制度概要

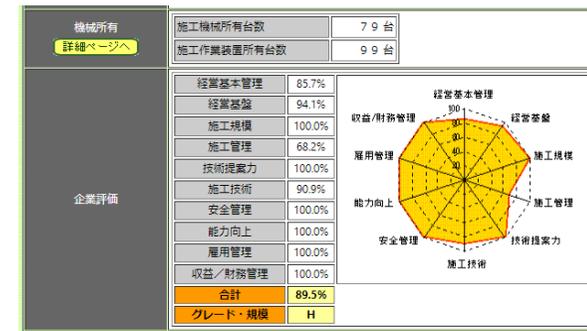
- 制度目的 基礎工事専門企業の施工能力等を客観的に評価したうえで、総合工事業者をはじめとする業界及び発注者に対して情報を公表し、不良・不適格業者を排除し、総合評価方式等に専門工事業者の技術提案力や工事实績が活用され受注に結び付くようにすること
- 制度開始 平成21年(平成16年から検討開始)
※専門工事業団体として唯一の評価制度

評価の方法

- 運営主体 (一社)全国基礎工業協同組合連合会 運営委員会(学識経験者、全基連等)
- 評価主体 (一社)全国基礎工業協同組合連合会 審査委員会(学識経験者、振興基金、全基連等)
- 評価対象 会員企業(任意。会員175社中140~150社程度)
- 評価期間 1年間
- 評価のフロー

- 会員企業が調査票に必要事項を記入し、連合会に電子又は紙で提出
- 全基連において調査票の内容をシステムに入力
- システムが分野ごとの評価及び総合評価(High、Middle、Standard、ランク外)を算出
- 審査委員会において評価を決定
- 「優良・適格業者(H、M、S)」を全基連「優良適格事業者検索システム」において公表
- システム利用者(元請、発注者、公共等)は、企業の地域、工事实績(施設の種類・請負金額・使用工法)、所有機械、有資格者の有無等から企業の検索が可能

- 申請料 無料
- 公表内容 事業者名、住所等、資本金、工事实績、社員内訳(直用人数等)、機械所有台数、評価(総合評価・分野ごとの評価(経営基盤、施工規模、施工管理、技術提案力、雇用管理等))
- 評価の効果 優良適格事業者には証明書・証明シールを交付し、シールは建機に貼り付けることができる。



検索システムにおける企業評価の例(抜粋)

評価の内容

- ①経営力 (財務状況、営業年数、職員定着率、賃金の支払い(日給月給制等))
- ②施工力 (機械所有台数、技術者・技能者数(資格保有者数、直用技能者数等)、特許等の有無、最大請負金額、安全成績等)について評価し、点数化。
→ 評価を算出し、ランク分け(High、Middle、Standard、ランク外)。

なお、上記の評価項目に加え、受注先の分類、週休制度、社員教育制度、福利厚生制度、社会保険加入状況等の情報についても調査・集計・分析し、全基連の活動等に活用。

参考：鉄骨生産工場認定制度の例

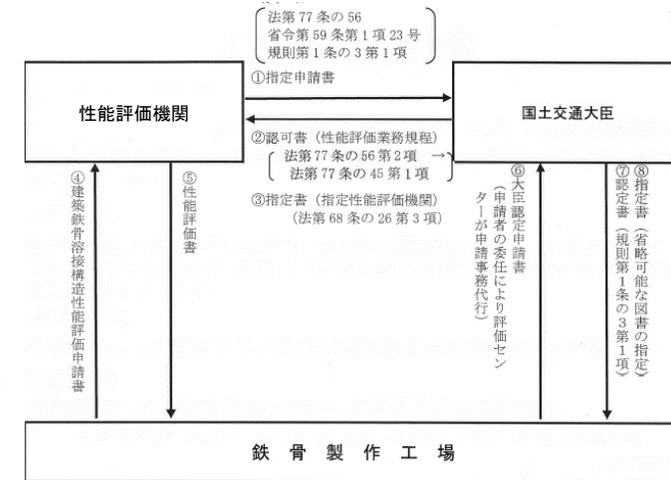
制度概要

- 制度目的** 鉄骨の生産能力・品質管理能力・技術力を客観的に評価し、鉄骨工事の規模や技術的難易度に応じて、発注者が適正な品質を確保できる鉄骨製作工場を選定できるようにする。
2次的な目的としては、評価基準(クリア目標)を示すことによる業界全体の技術力アップ(底上げ)
- 制度開始** 昭和52年(昭和57年に大臣認定制度となる。また、平成12年の建築基準法改正に伴い、性能評価の一つとしての新しい工場認定制度に移行。)

評価の方法

※制度について建築基準法に法定

- 評価主体** 性能評価機関((株)日本鉄骨評価センター、(株)全国鉄骨評価機構)
※性能評価機関は、建築基準法に基づき、国土交通大臣の指定を受ける必要がある。
- 評価対象** 所属団体に関係なく、全国及び海外の鉄骨製作工場(2,119工場)
- 評価有効期間** 5年間
- 評価・認定のフロー**
鉄骨製作工場は、性能評価申請書に必要事項を記入し、性能評価機関に提出【④】
→性能評価機関において書類審査及び工場審査を実施
→鉄骨製作工場に対し、性能評価書を交付(S、H、M、R、Jの各グレード)【⑤】
※建物規模や使用鋼材の適用範囲を決めるためのグレード分け。
→鉄骨製作工場は、国土交通大臣に大臣認定を申請(性能評価機関が申請事務の代行)【⑥】
→鉄骨製作工場に対し、認定書・指定書の交付【⑦⑧】
→「鉄骨製作工場のグレード(S、H、M、R、J)」を性能評価機関のHPにおいて公表
- 性能評価手数料** 有料(S 101万円、H 70万円、M 45万円、R 35万円、J 25万円)
- 公表内容** 事業者名、住所等、評価グレード、認定番号、評価対象期限
- 評価の効果** 発注者の作成する特記仕様書において、鉄骨製作工場のグレードが指定されている場合がある。
建築確認申請の際に図書の一部(溶接部に係る構造詳細図等)が省略可能となる場合がある。



鉄骨製作工場の評価・認定フロー

評価の内容

- ①書類審査 (品質管理体制及び製作工程図、社内基準の整備、製造設備の種類等)
- ②工場審査 (主要材料の品質管理、加工・組立・溶接の品質管理、製品の検査方法、製造・検査設備の種類等)
において、それぞれのグレードの要件に適合するか審査。
→審査結果を踏まえ、適合する場合には性能評価書を交付。

参考：貸切バスの例(貸切バス事業者安全性評価認定制度)

制度概要

- 制度目的** 利用者や旅行会社がより安全性の高い貸切バス事業者を選択しやすくするとともに、貸切バス事業者の安全性の確保に向けた意識の向上や取組の促進を図り、より安全な貸切バスサービスの提供に寄与すること
- 制度開始** 平成23年4月
※制度の概要については、国土交通省自動車局の有識者委員会(「貸切バス事業者の安全性等評価・認定制度検討委員会」)において検討、とりまとめ。

評価の方法

- 運営主体** (公社)日本バス協会
- 評価主体** (公社)日本バス協会 貸切バス事業者安全評価認定委員会(学識経験者、有識者、国土交通省、日本バス協会)
- 評価対象** 貸切バス事業者(任意。約1400事業者認定)(バス協会会員・非会員を問わない)
- 評価期間** 原則として2年間 ※一定の死傷事故を引き起こした場合、一定の行政処分を受けた場合等は認定の取消し
- 評価のフロー**
貸切バス事業者が申請書・評価シートに必要事項を記入し、協会に郵送で提出
→日本バス協会が書面審査及び訪問審査を実施
→貸切バス事業者安全評価認定委員会において評価を決定(3つ星、2つ星、1つ星、ランク外)
→「認定事業者」(1つ星~3つ星)を日本バス協会HP・国土交通省HPにおいて公表
- 申請料** 有料
- 公表内容** 事業者名、電話番号等、保有台数、上記評価結果、認定年度
※個々の評価項目についての詳細や、点数等の情報は非公開。
- 評価の効果** ・認定事業者にはステッカー(SAFETY BUSマーク)を交付し、車体に表示することができる。
・訪日外国人向け貸切バスについて、臨時営業区域を設定できるようになる。(旅客課長通達)



SAFETY BUSマーク(3つ星)

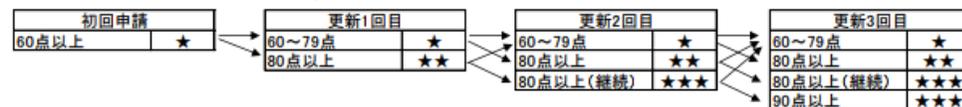
評価の内容

- ①安全性に対する取組 (デジタル式運行記録計の活用の有無、ドライブレコーダーを活用した教育・指導の有無等)
- ②事故及び行政処分の状況 (有責の死傷事故の発生状況、転覆等の事故の発生状況等)
- ③運輸安全マネジメント状況 (輸送の安全確保の責任体制、安全方針の策定と全従業員への周知徹底等) について評価し、点数化。

→合計得点を算出し、その時点での当該貸切バス事業者の
ランクに応じたランク分け(3つ星、2つ星、1つ星、ランク外)。

【詳細右記】

ランクのステップアップのフロー



参考：法人タクシーの例(法人タクシー事業者評価制度①)

制度概要

- 制度目的 東京都指定地域(特別区、武蔵野市、三鷹市)におけるタクシー利用者の利便向上及びより良質なタクシーサービスの提供
- 制度開始 平成13年10月(制度創設当時は「ランク評価制度」。平成25年4月から現行の「タクシー評価制度」)
※制度設計時の行政(国土交通省)の関与については不明。

評価の方法

- 運営主体 (公財)東京タクシーセンター
- 評価主体 (公財)東京タクシーセンター タクシー評価委員会(学識経験者、有識者、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)
- 評価対象 地域内の全法人タクシー事業者
- 評価期間 1年間
- 評価のフロー
 - 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(一部は個々のタクシー事業者や関東運輸局から入手)
 - タクシー評価委員会において評価を決定(優良・B・C)
 - 「優良事業者」及び「2年間以上連続C評価事業者」を東京タクシーセンターHPにおいて公表
- 申請料 無料
- 公表内容 事業者名、住所等、保有台数、上記評価結果
※個々の評価項目についての詳細や、点数等の情報は非公開。
- 評価の効果
 - ・優良事業者にはステッカーを交付し、車両に表示することができる。
 - ・優良事業者のタクシー等に限って入構できる「優良タクシー乗り場」が設置されている。(12地区20箇所)



優良ステッカーと表示例

評価の内容

- 「東京タクシーセンターの取り扱う指導事案及び苦情事案」、
「利用者の求める情報として接客サービスに関する情報や安全に関する情報」、
「経営面及び運転者の資質に係る要素」について、
①接客・サービス ②安全・運行管理 ③経営姿勢
等の観点から評価(詳細は次ページ参照)し、点数化。
→合計得点を算出し、ランク分け(優良・B・C)。

※制度を運営している(公財)タクシーセンターは、タクシー業務適正化特別措置法に基づき適正化事業実施機関としての指定を受けており、その業務としてタクシー事業者への街頭指導、利用者からの苦情処理等を行っている。
そのため、当該業務を行う過程で得られた情報も併せて活用している。

評価項目

(1)接客・サービス

・以下の事項に関する指導事案、苦情事案の有無

- ①職務に関して著しく不正な行為 ②不正登録 ③運転者証の偽造、改ざん、期限切れ、不携帯、不表示、裏表示・隠ぺい
- ④運送の引受の拒絶、運送の継続の拒絶又は中断 ⑤旅客に対する肉体的、精神的苦痛を与える行為 ⑥接客不良
- ⑦乱暴運転 ⑧利便阻害行為 ⑨呼込・客引行為 ⑩表示関係取扱不適切 ⑪その他不適切な行為 ⑫不当料金請求
- ⑬メーター不使用、割増メーター走行、メーター操作不適切 ⑭迂回走行 ⑮乗合類似行為 ⑯釣銭不払い、不足
- ⑰乗禁地区営業、区域外営業 ⑱指導員に対する暴力・暴言行為 ⑲適正運営の推進に関する規制無視

・以下の事項に関する利用者モニター評価

- ①接客態度 ②地理知識 ③運転操作 ④車内の状況 ⑤服装・身だしなみ

(2)安全・運行管理

- ①最高速度違反、駐停車違反等 ②重大事故 ③過労に係る労働局通報 ④行政処分

(3)経営姿勢

- ①優良運転者表彰受賞者の所属運転者に占める割合 ②優良事業者表彰の受賞率
- ③運転者採用状況(第二種運転免許養成率、自主研修等受講率、運転記録証明書等活用率等)
- ④適性診断受診率 ⑤街頭指導等協力実績

(4)その他

- ①グリーン経営認証事業者評価 ②UD・ワゴンタクシー保有状況評価 ③IT機器導入評価 ④環境美化運動評価
- ⑤防犯装備導入評価 ⑥観光タクシー運転者等評価 ⑦福祉・バリアフリー関係評価 ⑧防災・救急装備導入評価
- ⑨環境対策車両保有状況評価 ⑩外国人旅客おもてなしドライバー評価

参考：引越事業者の例(引越事業者優良認定制度)

制度概要

○**制度目的** 安全・安心な事業者の見える化、引越業界全体のコンプライアンスの向上、引越における苦情やトラブルの防止

○**制度開始** 平成26年度

※平成23年度から「引越事業者優良認定制度準備委員会」が設立され、委員として国土交通省(自動車局貨物課長)も参画。

評価の方法

○**運営主体** (公社)全日本トラック協会 引越事業者優良認定制度運営委員会

○**評価主体** (公社)全日本トラック協会 引越事業者優良認定制度審査委員会

(学識経験者、国土交通省、消費者関係団体、消費者問題専門家、マスコミ関係者、全日本トラック協会)

○**評価対象** 引越事業者

○**評価期間** 3年間

○**評価のフロー**

引越事業者が申請書に必要事項を記入し、協会に郵送で提出

→全日本トラック協会が書面審査を実施

→引越事業者優良認定制度審査委員会への諮問・答申を経て引越優良事業者を認定

→「引越優良事業者」を全日本トラック協会HPにおいて公表

○**申請料** 右表のとおり

○**公表内容** 事業者名、引越サービス名称、住所等

※個々の評価項目についての詳細等は非公開。

○**評価の効果** ・引越優良事業者には認定証を授与し、認定マーク・認定ステッカーを事業所等に掲示することができる。

・引越優良事業者が登録した者は、毎年度「お客様対応責任者研修会議」への出席が必要。



認定マーク(引越安心マーク)

申請料

申請事業所数	申請料
51事業所以上	30,000円
11～50事業所	10,000円
10事業所以下	3,000円

評価の内容

①引越における約款の遵守 ②苦情等に対する対応体制や責任の所在の明確化 ③適切な従業員教育の実施

④適正な広告表示 ⑤適正な廃棄物処理等の実施 ⑥適正な個人情報の取扱い

⑦制度の信用を損なう行為又は信用を損なう恐れのある行為の有無

について、一定の要件を満たしているか判断。

→要件を満たしていれば、引越優良事業者として認定。

見える化制度の活用方法

背景・必要性

- 建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題。
- そのため、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業の受注機会が拡大するようにし、技能労働者の処遇改善や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指すことが必要。
※建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」とも連動させる。

検討の流れ

- これまでいただいたご意見について（共有）
 - 立場ごとの活用方法について【論点①】
 - どのような項目・内容を見える化するのか【論点②】
 - 誰がどのように見える化するのか（運営主体等）【論点③】
 - 誰がどのように情報を管理するのか。申請等の手続をどうするか【論点④】
- 制度の大まかな枠組みについて
- 本日も議論いただきたいこと

立場ごとの活用方法について【論点①】

- 施工能力等の見える化制度の構築に当たって、それぞれの立場・状況で、この制度をどのように活用するのか、その際、どのような情報が必要なのかについて議論、整理する。

＜立場・工事種別ごとの検討＞

立場\工事種別	公共工事	民間工事
発注者	<ul style="list-style-type: none"> ○発注者が直接契約を結ぶ相手は元請であることを前提として、その下請として入る専門工事企業について知りたい情報は何か（必要な情報はるか） ex) 社会保険加入、登録基幹技能者 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○エンドユーザー（住宅購入者等）に高付加価値商品であることをアピールしたり、高価格で販売する根拠として活用できるか
元請	<ul style="list-style-type: none"> ○元請が専門工事企業を選定する際に、どのような情報が必要か <ul style="list-style-type: none"> ・現在の協力会社の客観的な情報を確認 ・新たな専門工事企業を探す際の判断材料 など ○重層構造の中、2次以下の専門工事企業について知りたい情報は何か（必要な情報は何か） 	
専門工事業	<ul style="list-style-type: none"> ○専門工事企業として、自社の施工能力等を客観的にアピールするために活用 <ul style="list-style-type: none"> ・新しい営業先の開拓、顧客等との価格交渉における主張の根拠 ・不良不適格業者との差別化（適正な競争環境の整備）のために活用 ○専門工事企業が（下請の）専門工事企業を選ぶときに、知りたい情報は何か 	
業界全体	<ul style="list-style-type: none"> ○社会保険加入や週休2日制の促進、人材の確保育成、地域貢献の推進等を図る 	

- ・ 上記それぞれの主体が必要な情報は何か【論点②へ】
- ・ 専門工事企業と契約する元請等にとって判断基準の一つとなる情報や仕組みを議論・検討
- ・ さらに、発注者にとって必要な情報や仕組みについて、ヒアリング等も活用しながら引き続き議論・検討

専門工事業者の確保に資する取組み①

○専門工事業者の技術力が工事全体の品質確保に大きな影響を及ぼすと思われる工事において、入札参加者に加えて、**入札参加者が受注者となった場合に想定される専門工事業者の技術力も評価**する取組を実施

特定専門工事審査型総合評価落札方式

➤特定専門工事部分について**技術提案を提出**させ、入札参加者と合わせて技術評価する。

➤技術評価点(加算点)の配点割合

(技術提案評価型S型)

加算点(60点)		施工体制審査点 (30点)
技術提案 (30点)	施工能力等 (30点)	

専門工事部分の配点
(加算点全体の50%未満)

【対象工事】

・ 特定専門工事(法面処理工事、杭基礎工、地盤改良工事又は海上工事(海上工事については、いずれかの工種に限る))が工事全体に占める重要度が高い工事

【審査・評価方法の留意点】

・ 特定専門工事部分についての**技術提案**を求める
 ・ 原則として、入札参加者及び**特定専門工事業者**に対してヒアリングを実施

※特定専門工事業者のヒアリングへの同席は任意の協力

登録基幹技能者

➤専門工事会社との契約等において、**基幹技能者の優先配置等、基幹技能者を活用する場合**、(元請)企業の施工能力として評価する。

➤技術評価点の配点割合

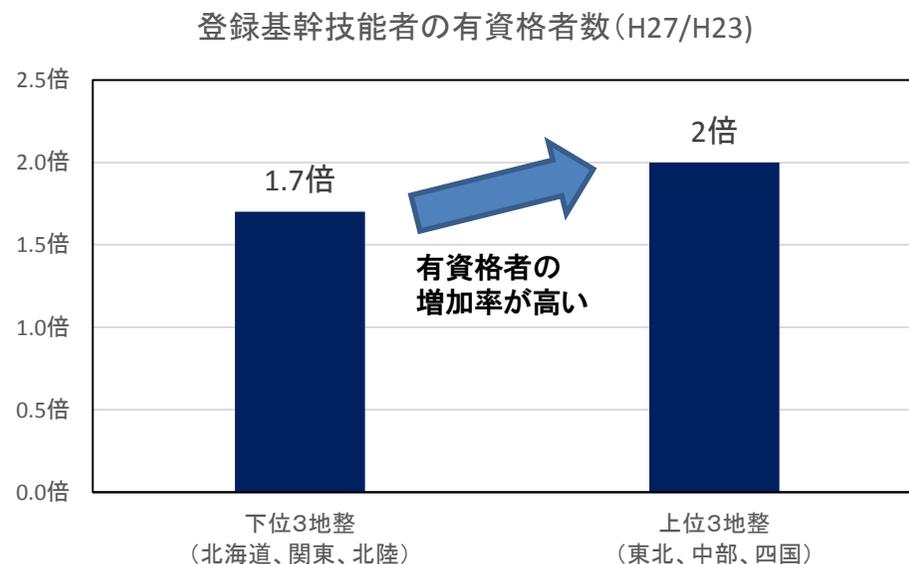
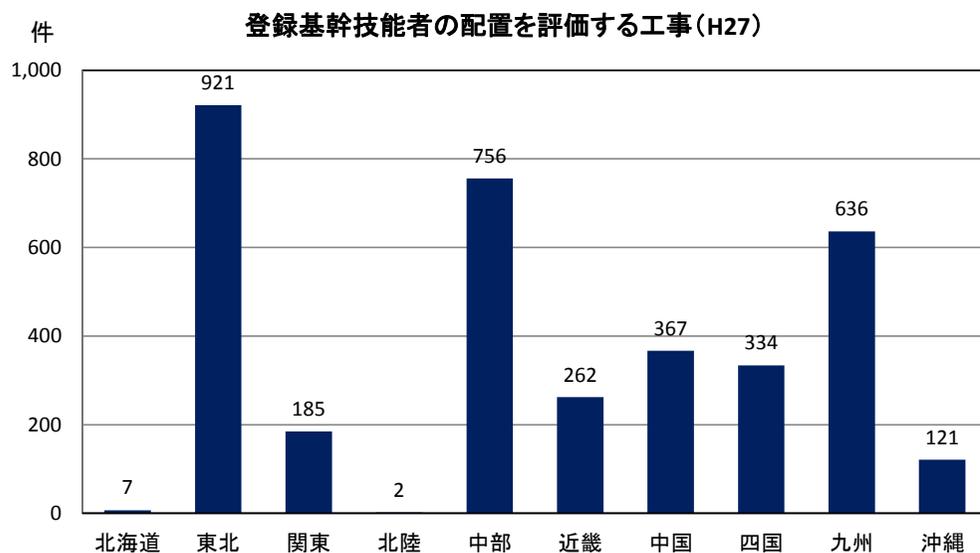
(施工能力評価型)

加算点(40点)		施工体制審査点 (30点)
企業の能力等 (20点)	技術者の能力等 (20点)	

基幹技能者部分の配点

専門工事業者の確保に資する取組み②

- 全ての地方整備局等で、総合評価方式において、適宜、登録基幹技能者の配置を評価項目に設定
- 登録基幹技能者の有資格者数等によって、その設定件数には差がある状況
- 総合評価の評価項目に設定している工事件数が多い地方整備局は、少ない地方整備局と比べ、有資格者の増加傾向がより大きい。



※総合評価落札方式の工事件数のうち、登録基幹技能者の配置を評価項目に設定している割合の高いブロックと低いブロックで比較

■登録基幹技能者配置工事の平均成績評定※→78.8点(全工事(一般土木)平均78.3点)

※H27年度発注工事(一般土木)のうち完成した工事

見える化する項目及び内容

どのような項目・内容を見える化するのか【論点②】

【考え方と論点】

- ①現時点で考えられる項目・内容は次頁のとおり。
キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
 - ・それぞれの立場（元請等）で必要とする項目・内容（情報）は何か。
※第1回検討会后、アンケート等を行う予定。
 - ・どの項目・内容を業界共通の必須の情報とするか。
- ②専門工事企業複数社がチームとなり、重層的に業務を遂行している実態を踏まえた仕組みとする。
 - ・例えば、1次のみを対象とし、その中で2次以下も含めたチーム形成の状況を反映させることについてはどうか。その場合、2次以下の「見える化」はそれで十分か。
 - ・一方で、「高いレベルの建設技能者を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備する」との観点から、「見える化」は、会社ごとに行うべきではないか。
- ③その他
 - ・ある時点の実績だけでなく、過去の実績（経過）についてどのように反映させるか。

見える化する項目・内容

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
基礎情報 →p3	建設業の許可	○	建設業法上の建設業許可の有無等	
	建設業の営業年数	○	営業年数	
	財務状況	○	【今後検討】	
施工能力 →p6	技能労働者の人数	○	キャリアアップカードの保有人数、能力評価基準におけるレベルごとの人数、その他社員数等	建設キャリアアップシステムとの連動を想定
	建機の保有状況		【業種ごとに設定】	自由記述か
	表彰		企業表彰の有無、建設マスターの人数	
	工事実績	○	【業種ごとに設定】	自由記述か
安全衛生 →p14	安全衛生優良企業		該当の有無(厚労省の公表制度)	
	労基法、安衛法等の違反状況	○	過去5年間の労基法、安衛法等の違反の有無	※送検された事案について公表されている。
	法令遵守の状況	○	過去5年に建設業法第28条の規定により指示され又は営業の停止を命ぜられたことの有無	
	労働災害発生等状況	○	過去5年間の法令違反による死亡災害等の有無	※企業名は公表されていない。
	労働時間	○	直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間	
	安全関係団体加入状況		建設業労働災害防止協会への加入の有無(COHSMSの導入の有無)	
処遇・福利厚生 →p23	社会保険等加入状況	○	雇用保険・健康保険・厚生年金保険加入の有無	建設キャリアアップシステムとの連動を想定
			建退共、退職一時金又は企業年金制度、法定外労災制度の加入の有無	
	給与制度	○	月給制、日給月給制等の給与制度	
	休暇制度	○	週休日数制度	
	労務管理	○	就業規則の有無	
			36協定締結の有無	
人材確保育成 →p31			基準日に35歳未満の技能労働者の割合	
	若年者の確保育成状況		基準日に35歳未満で対象年内に新たに技能労働者となった者の人数、割合	
			ユースエール認定の取得の有無	
	女性の確保育成状況		女性技能労働者の人数、割合	
			えるぼし、くるみん認定・プラチナくるみん認定の取得の有無	
	研修・訓練の実施状況		職業訓練校の活用等	
	防災活動への貢献状況		防災協定締結の有無	
地域貢献 その他 →p40			国際標準化機構が定めた規格による登録状況	ISO9001、ISO14001の登録の有無
	生産性向上・技術開発		NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組	自由記述か
	民事再生法等の適用有無		民事再生法又は会社更生法の適用有無	
	災害時対応		BCP(事業継続計画)策定の有無	
	経営力		中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定の有無	

1. 基礎情報について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

・元請個社は、下請の工程・品質・安全管理への取組・コスト意識・課題対応能力等を評価のポイントとしている。(元請団体)



基本的な考え方

○事業を営む上での基礎情報である建設業許可の有無等、建設業の営業年数などの情報を見る化。

○特に財務状況については、収益性や健全性等に関する情報のような企業の内部情報もあると考えられることから、見える化する範囲については検討が必要。

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
基礎情報	建設業の許可	○	建設業法上の建設業許可の有無等	
	建設業の営業年数	○	営業年数	
	財務状況	○	【今後検討】	

1. 基礎情報

① 建設業の許可(建設業法の概要(昭和24年5月24日公布))

中央建設業審議会・社会資本整備審議会
産業分科会建設部会
平成30年審議 第2回基本問題小委員会
(H30.3.19) 資料1

目的

- 建設業を営む者の資質の向上
- 建設工事の請負契約の適正化 等



- 建設工事の適正な施工を確保し、発注者を保護
- 建設業の健全な発達を促進

許可制度 ★建設業者の資質の向上★

許可の要件

経営能力

業種ごとの技術力

誠実性

財産的基礎

欠格要件

- 許可取消してから一定期間を経過しない者
- 刑に処せられてから一定期間を経過しない者
- 法人でその役員が欠格要件に該当する者 等

許可の種類

29業種

(土木工事業・建築工事業等)

特定建設業許可

(元請として4,000万円以上の下請契約を結ぶ工事)

一般建設業許可

(特定建設業以外)

国土交通大臣許可

2以上の都道府県に営業所を設置

都道府県知事許可

1の都道府県のみ営業所を設置

許可不要

500万円未満の建設工事

(建築一式工事については、1500万円未満又は150㎡未満の木造住宅工事)

技術者制度 ★施工技術の確保★

業種ごとに工事現場に技術者を設置

主任技術者の設置

監理技術者の設置

(元請として4,000万円以上の下請契約を結ぶ場合)

請負契約の適正化 ★発注者や下請負人の保護等★

- 元請負人の義務
 - 公正な請負契約の締結義務
 - 請負契約の書面締結義務
- 例: 施工体制台帳の作成 (4,000万円以上の下請契約を結ぶ場合)

経営事項審査 ★公共工事元請業者の一元評価★

経営状況等に関する客観的事項の審査
(公共工事の元請になろうとする建設業者)

- ①経営状況
- ②経営規模
- ③技術力
- ④社会性

監督処分 ★法令遵守の実効性の担保★

※ 許可を有さない者に対しても処分可能

- 指示処分
- 営業停止処分
- 許可取消処分

1. 基礎情報

② 建設業の営業年数(参考:経営事項審査における営業継続の状況)

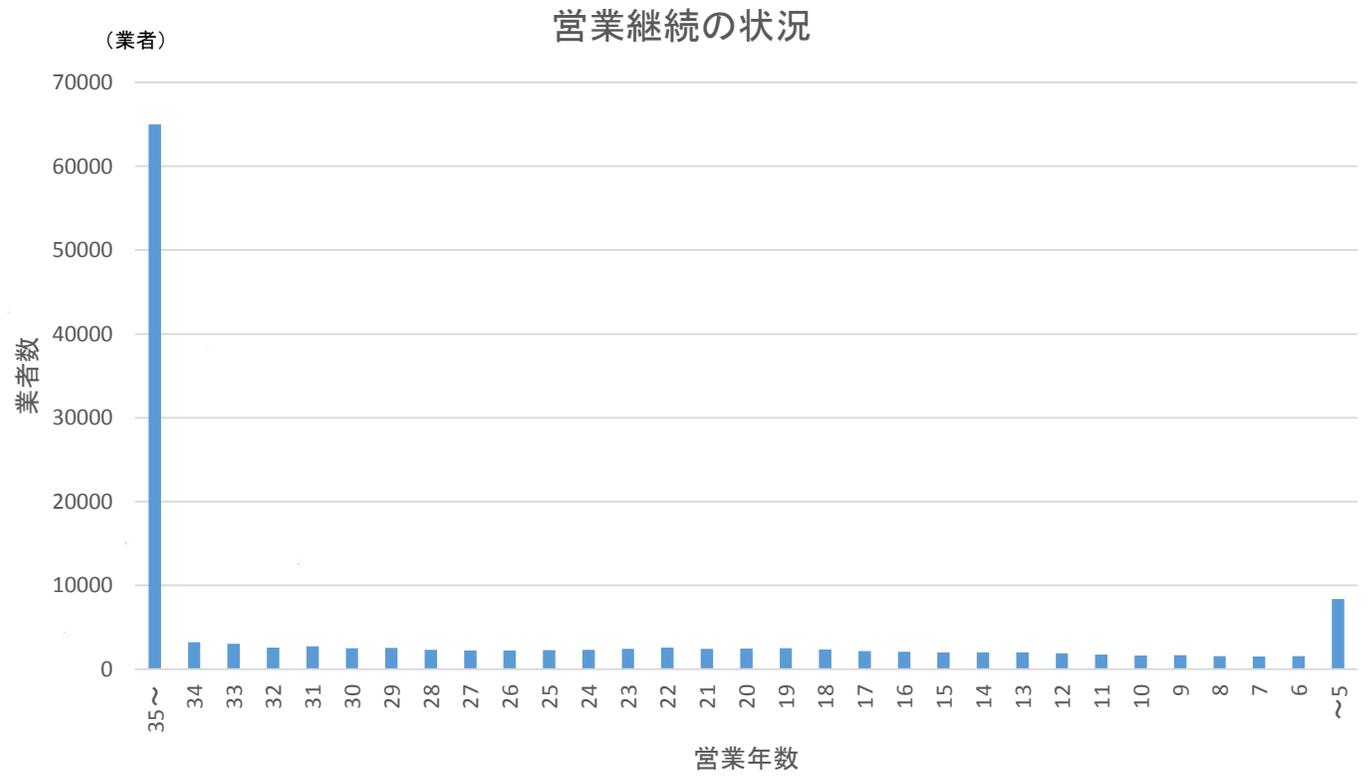
(2) 【別表-6】建設業の営業年数 (W₂)

▼建設業の営業年数の点数 (W₂) は、建設業の許可又は登録を受けて営業を行っていた年数を以下のテーブル表に当てはめて求める。

▼平成23年4月1日以降の申立てに係る再生手続開始の決定又は更生手続開始の決定を受け、かつ、再生手続終了の決定又は更生手続終了の決定を受けた建設業者は、当該再生手続終了の決定又は更生手続終了の決定を受けた時より起算するものとする。

▼ただし、営業休止期間は営業年数から控除しなければならない。

区分	営業年数	点数
(1)	35年以上	60
(2)	34年	58
(3)	33年	56
(4)	32年	54
(5)	31年	52
(6)	30年	50
(7)	29年	48
(8)	28年	46
(9)	27年	44
(10)	26年	42
(11)	25年	40
(12)	24年	38
(13)	23年	36
(14)	22年	34
(15)	21年	32
(16)	20年	30
(17)	19年	28
(18)	18年	26
(19)	17年	24
(20)	16年	22
(21)	15年	20
(22)	14年	18
(23)	13年	16
(24)	12年	14
(25)	11年	12
(26)	10年	10
(27)	9年	8
(28)	8年	6
(29)	7年	4
(30)	6年	2
(31)	5年以下	0



出典:経営事項審査申請データより国土交通省算出(H29.1時点)

2. 施工能力について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

- ・元請個社は、下請の工程・品質・安全管理への取組・コスト意識・課題対応能力等を評価のポイントとしている。(元請団体)
- ・技能者の能力評価制度に基づく技能者のレベルや人数(直庸技能者の数、技能者を管理する能力を有する社員の数等)が、その会社の施工能力を把握するものとして最も重要ではないか。(元請団体・専門工事業団体)
- ・施工実績については、現場の難易度も考慮すべきではないか。(専門工事業団体)



基本的な考え方

- 専門工事企業の施工能力を測る基礎情報として、技能労働者等の人数や建機の保有状況を項目として設定。
 - ・技能労働者については、建設キャリアアップシステムと連動させ、キャリアアップカードの保有人数に加え、技能者の能力評価制度に基づく技能者のレベルごとの人数に見える化。
 - ・建機の保有状況については、技能労働者とともに施工能力を構成するもの。一方で、業種ごとに必要とされる建機が異なる(そもそも建機を必要としない場合もある)ため、業種ごとに設定。
- 優良な施工を行った専門工事企業が分かるよう、企業表彰の有無等も項目に追加。
- 施工実績については、受注高などにより定量的に見える化する方法と、施工現場の記載などにより定性的に見える化する方法が考えられる。現場の難易度も考慮できるよう、業種ごとに設定。

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
施工能力	技能労働者の人数	○	キャリアアップカードの保有人数、能力評価基準におけるレベルごとの人数、その他社員数等	建設キャリアアップシステムとの連動を想定
	建機の保有状況		【業種ごとに設定】	自由記述か
	表彰		企業表彰の有無、建設マスターの人数	
	工事实績	○	【業種ごとに設定】	自由記述か

2. 施工能力

①技能労働者の人数(建設キャリアアップシステムとの連動)

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<参考>新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

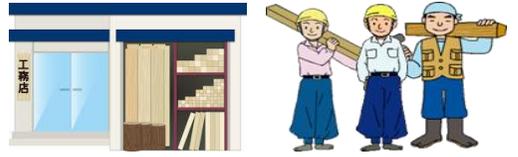
第3章 生産性革命

(2) 第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等

④建設分野

- 建設技能者の就業履歴等を蓄積する建設キャリアアップシステムの来年秋の構築等により、現場管理や書類作成・人材育成の効率化、技能や経験が適正に評価される環境整備を行う。

①技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容 等

②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

ID	123456789012	
氏名	建設 太郎	
生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格	登録基幹技能者	型枠 2016.06.20
技能講習	玉掛け	2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業	2005.11.09
社会保険加入状況	協会健保	退職金共済
建保	<input type="checkbox"/>	厚生年金 <input type="checkbox"/>
年金	<input type="checkbox"/>	建退共 <input type="checkbox"/>
雇用	<input type="checkbox"/>	---

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
○建設	××ビル	2019.6	22日
○建設	□□住宅	2019.7	19日
○建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の処遇改善が図られる環境を整備

2. 施工能力

① 技能労働者の人数(建設キャリアアップシステムとの連動)

技能者の処遇改善

○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、
技能者をレベル分けする能力評価基準を検討
(レベルに応じてキャリアアップカードを色分け)
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する



現場管理の効率化

○社会保険加入状況等の確認の効率化

- ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

作業員名簿(イメージ)

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市
□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市
□□次郎	足場とび工	■年■月■日	■■県■■市

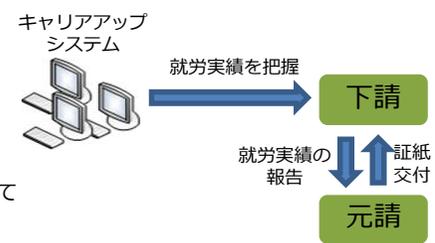
※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減(現在は手作業で必要書面を作成している)

※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて証紙請求書類(共通)を作成するソフトを開発し、本年10月目途に提供予定

※また、建退共において、証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討が進められている



②建機の保有状況(参考:経営事項審査において評価対象となる建設機械)

<平成23年4月から評価>

ショベル系掘削機



トラクターショベル



ブルドーザー



<平成27年4月から評価>

移動式クレーン
(つり上げ荷重3トン以上)



大型ダンプ車

(車両総重量8t以上または最大積載量5t以上で
自家用の事業種類として建設業を届け出ている
もの又は営業用の大型ダンプのうち、主として
建設業の用途に使用するもの)



モーターグレーダー
(自重が5トン以上)



建設機械の保有状況を経営事項審査の「その他(社会性等)の審査項目」(W)にて評価

評価の条件 自ら所有しているか、審査基準日から1年7ヶ月以上のリース契約が締結されている機械1台保有につきWに最大15点の加点

<対象機種の方考>

建設業者が保有・リースしている機械のうち、

- ①災害時の復旧対応に使用されるもの
- ②定期検査により保有・稼働確認ができるもの

③表彰(優良工事等局長表彰等)

- 多くの地方整備局等や都道府県において、技術の向上や円滑な事業の推進に資することなどを目的として、施工が優秀であった企業を表彰する制度が存在。

■優良工事等局長表彰等の例

○関東地方整備局

【優良工事表彰】※元請含む

平成28年度表彰数：52件
(一般土木22、維持修繕12、その他18。対象件数1,150)

平成27年度表彰数：50件
(一般土木19、維持修繕11、その他20。対象件数1,109)

(表彰対象)

- ①当該工事の成績が優良なもの、又はその功績が顕著なもの
- ②工事の難易や、創意工夫、安全対策への取り組み等が優れているもの

○北海道開発局

【下請企業表彰】

平成29年度表彰数：46社 (のべ数)

(表彰対象)

- 優良工事等表彰受賞工事 (①工事成績評定等が特に優秀、
②困難な条件を克服して工事等を完遂し優秀な成果を上げた 等の工事等を選定) の中から下請企業を数社選定し表彰

国土交通省
Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

Press Release

「世界の北海道」を目指して
—北海道総合開発計画—

平成29年11月7日

下請企業及び技術者を表彰します
～平成29年度北海道開発局下請企業表彰式～

網走開発建設部では、平成29年度北海道開発局下請企業表彰式(網走開発建設部実施分)を下記のとおり執り行

網走開発建設部では、公
工事において、品質確保・
今年度は平成28年度に
献した下請負者及び下請負
なお、技術者の意欲向上
おります。



北海道開発局下請企業表彰(留萌開発建設部)(H29.10.17)

○東京都

【建設局優良工事等表彰】※元請含む

平成29年度表彰数：工事61件、委託39件

平成28年度表彰数：工事67件、委託45件

(表彰対象)

前年度に完成した工事及び委託のうち、成績が優良で、かつ

1. 特に困難な施行条件を克服して工事等を完遂したもの
 2. 施行にあたっての熱意・創意工夫等が特に優れ、他の模範となるもの
 3. その他、局事業の遂行に著しく貢献したもの
- の3つの条件のいずれかに該当すると判断されたもの

2. 施工能力

③表彰(建設マスター)

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他の建設現場従業員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他の建設現場従業員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)

2. 施工能力

③表彰(卓越した技能者(現代の名工))

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
	かわらふき工	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
第17部門	サッシ施工	1	0	0	1
	室内装飾工	1	2	1	4
	塗装仕上工	1	0	0	1
	建具加工はめ込工	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률을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。

2. 施工能力

③表彰(技能グランプリ)

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。

3. 安全衛生について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

- ・元請個社は、下請の工程・品質・**安全管理への取組**・コスト意識・**課題対応能力等を評価のポイント**としている。(元請団体)
- ・直近と経年の取組・実績をどのように評価するか。(専門工事業団体)



基本的な考え方

○建設業においては、労働災害により294人の方が亡くなっており(平成28年)、**専門工事企業の災害撲滅に向けた取組の状況や実績等**に関する項目を追加。

- ・具体的には、厚生労働省が労働安全衛生水準の高い企業として公表している**安全衛生優良企業等**であるかどうか、**労基法・安衛法等の違反状況**や、**労働災害発生等の状況**などについて見える化。
- ・また、働き方改革の流れの中、長時間労働の是正の観点からも、**直近の事業年度の月当たり時間外労働時間等**について見える化。

○労基法・安衛法等の違反状況や、労働災害発生等の状況といった**ネガティブな情報**に見える化する期間については、**近年の労働安全衛生に係る専門工事企業の状況**に見える化できるようにするため、「建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム」に準じて、**過去5年分を基本として設定**。

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
安全衛生	安全衛生優良企業		該当の有無(厚労省の公表制度)	
	労基法、安衛法等の違反状況	○	過去5年間の労基法、安衛法等の違反の有無	※送検された事案について公表されている。
	法令遵守の状況	○	過去5年に建設業法第28条の規定により指示され又は営業の停止を命ぜられたことの有無	
	労働災害発生等状況	○	過去5年間の法令違反による死亡災害等の有無	※企業名は公表されていない。
	労働時間	○	直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間	
	安全関係団体加入状況		建設業労働災害防止協会への加入の有無(COHSMSの導入の有無)	

3. 安全衛生 見える化する期間(過去の実績)について

【考え方と論点】

③その他 ・ある時点の実績だけでなく、過去の実績（経過）についてどのように反映させるか。

「国土交通省ネガティブ情報等検索サイト」の「建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム」(*)においては、

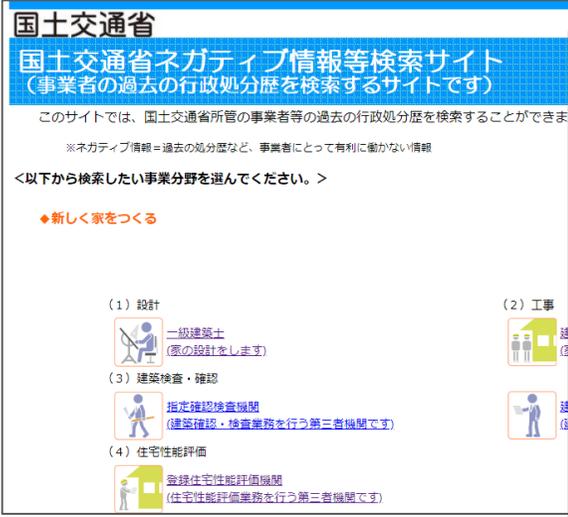
- ・大臣許可業者の監督処分情報については、**過去5年分**
- ・各都道府県知事許可業者の監督処分情報についても、ほぼ全ての都道府県（45/47都道府県）で、**過去5年分**

の情報を掲載期間としている。

(*) <http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/const/kengyo/collaboration/index.html>

見える化制度における過去の情報 (*) についても、「建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム」に準じて**過去5年分を基本とするのが妥当ではないか。**

(*) 労基法・安衛法等の違反状況、労働災害発生状況、法令遵守の状況 等



国土交通省
国土交通省ネガティブ情報等検索サイト
(事業者の過去の行政処分履歴を検索するサイトです)

このサイトでは、国土交通省所管の事業者等の過去の行政処分履歴を検索することができます。

※ネガティブ情報=過去の処分歴など、事業者にとって有利に働かない情報

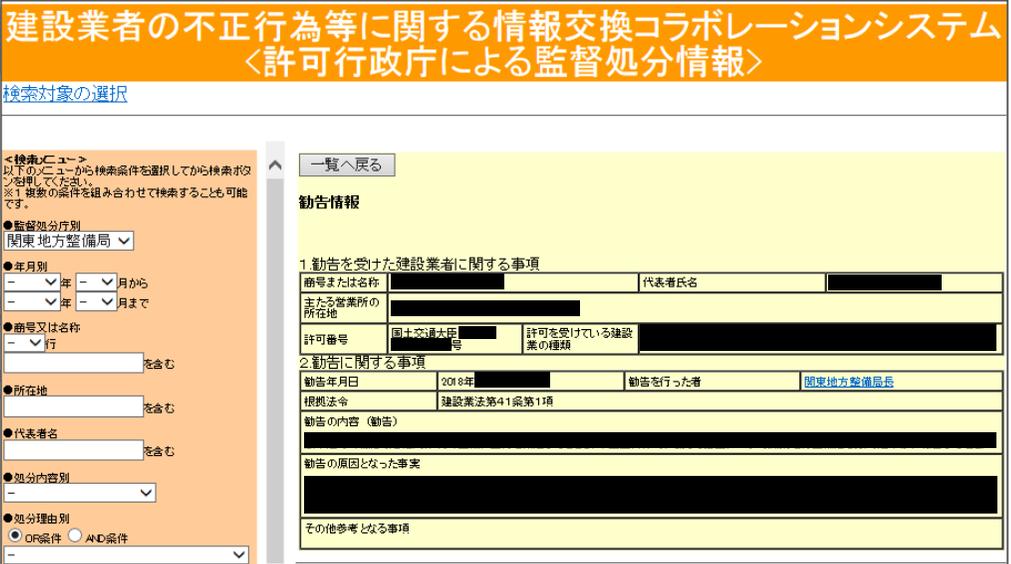
<以下から検索したい事業分野を選んでください。>

◆新しく家をつくる

(1) 設計
二級建築士
(家の設計をします)

(2) 工事
建築検査・確認
指定確認検査機関
(建築確認・検査業務を行う第三者機関です)

(4) 住宅性能評価
登録住宅性能評価機関
(住宅性能評価業務を行う第三者機関です)



建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム
<許可行政庁による監督処分情報>

検索対象の選択

検索にユークス
以下のメニューから検索条件を選択してから検索ボタンを押してください。
※1 複数の条件を組み合わせて検索することも可能です。

●監督処分庁別
関東地方整備局

●年別
年: 月: 月: 月
月: 月: 月: 月

●番号又は名称
行: 含む

●所在地
: 含む

●代表者名
: 含む

●処分内容別
:

●処分理由別
 OR条件 AND条件

一覧へ戻る

警告情報

1. 警告を受けた建設業者に関する事項

商号または名称	代表者氏名
主たる営業所の所在地	
許可番号	許可を受けている建設業の種類

2. 警告に関する事項

警告年月日	2018年	警告を行った者	関東地方整備局長
根拠法令	建設業法第41条第1項		
警告の内容(警告)			
警告の原因となった事実			
その他参考となる事項			

(左) 国土交通省ネガティブ情報等検索サイト

(右) 建設業者の不正行為等に関する情報交換コラボレーションシステム

①安全衛生優良企業(制度の概要)

厚生労働省資料より抜粋



安全衛生に関する優良企業公表制度

～ 労働安全衛生対策を頑張っている企業を応援 ～



○制度の概要

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する制度

○実施予定日

平成27年6月1日から実施

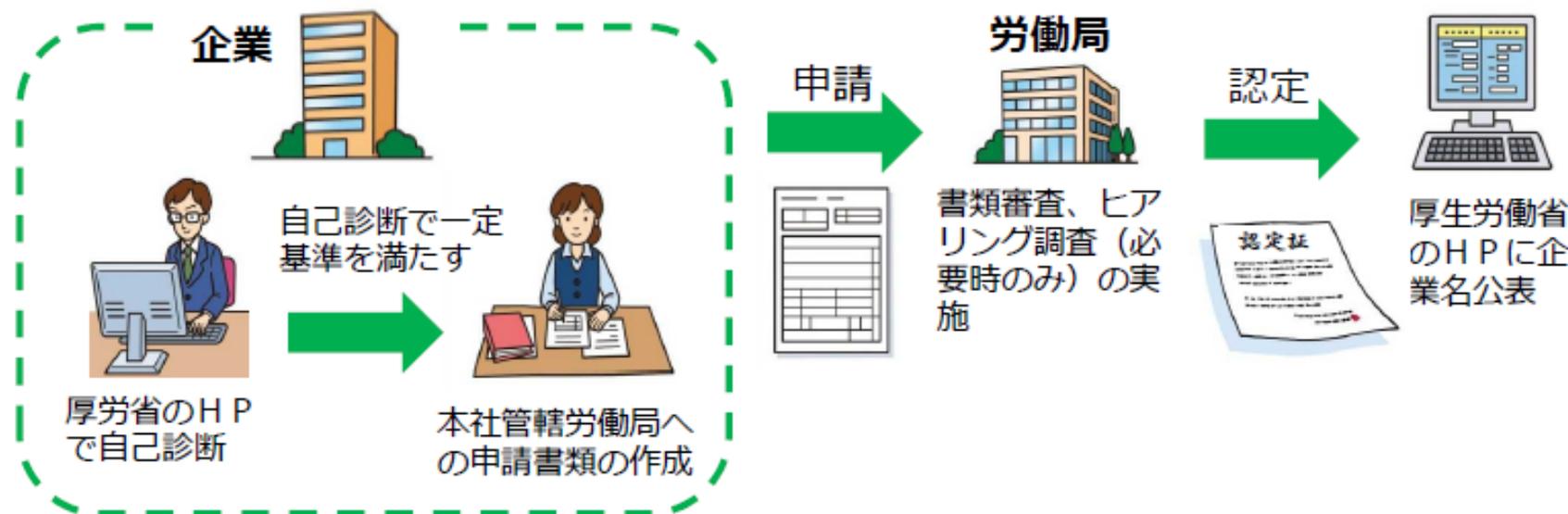
○認定企業におけるメリット

- ・健康・安全・働きやすい優良企業であることのPR
- ・求人情報に記載しPR
- ・優良マークを広報、商品に使用

<安全衛生優良企業評価基準>

- ・労働安全衛生の組織体制があり、全社的取組がなされていること
- ・従業員の健康保持増進の措置を行っていること
- ・従業員のメンタルヘルス対策を促進していること
- ・従業員の過重労働対策を促進していること
- ・（危険作業がある業種は）安全活動が実施されていること

○制度の流れ



3. 安全衛生

①安全衛生優良企業(安全優良職長厚生労働大臣顕彰)

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>

3. 安全衛生

② 労基法、安衛法等の違反状況

直近1年間の労基法、安衛法等の違反件数

450件 (全業種)

※平成29年3月1日～平成30年2月28日厚生労働省公表分

(内訳)

- ・ 労働安全衛生法違反 320件
- ・ 労働基準法違反 90件
- ・ 労働者派遣法違反 20件
- ・ 最低賃金法違反 42件

厚生労働省労働基準局監督課
掲載日：平成30年3月15日

労働基準関係法令違反に係る公表事案 (平成29年3月1日～平成30年2月28日公表分)

(※) 各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの

労働基準関係法令違反に係る公表事案

最終更新日：平成30年2月28日

目	違反法条	事案概要	その他参考事項
3.3	最低賃金法第4条	労働者5名に、5か月間の定期賃金合計約250万円を支払わなかったもの	H29.3.3送検
3.7	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	トラクター・ショベルの運転を無資格の労働者に行わせたもの	H29.3.7送検
3.10	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条	材料送給機械の運転を停止することなく労働者に作業を行わせたもの	H29.3.10送検
3.16	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第349条	架空電線に近接する場所で感電防止措置を講じることなく労働者に作業を行わせたもの	H29.3.16送検
3.17	労働安全衛生法第20条 ゴンドラ安全規則第22条	ゴンドラを使用するに当たり作業開始前の点検を労働者に行わせなかったもの	H29.3.17送検
3.23	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	労働災害の発生状況を偽った労働者死傷病報告を提出したもの	H29.3.23送検
	(有) []	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条 ボイラー及び圧力容器安全規則第23条	ボイラーの取扱いの作業を無資格の労働者に行わせたもの H29.3.23送検
	[] (株)	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	労働災害の発生状況を偽った労働者死傷病報告を提出したもの H29.4.24送検

③法令遵守の状況(H27・28年度の建設業者に対する監督処分・勧告の実施概要等)

■国土交通省プレスリリース(平成29年5月12日 土地・建設産業局建設業課)

平成28年度「建設業法令遵守推進本部」の活動結果及び平成29年度の活動方針
～社会保険未加入対策のための立入検査を300件以上実施しました～

国土交通省では、平成19年4月1日より各地方整備局等に「建設業法令遵守推進本部」(以下「推進本部」という。)を設置するなど、建設業の法令遵守体制の充実を図っています。
今般、平成28年度における推進本部の活動結果及び平成29年度における活動方針がまとまりました。

平成28年度の推進本部の活動状況及び平成29年度の活動方針における主なポイントは、以下のとおりです。

1. 推進本部に寄せられた通報件数

	平成28年度	平成27年度
駆け込みホットラインへの通報	1,719件	1,735件

※「駆け込みホットライン」は、推進本部に設けられた建設業法違反通報窓口です。

2. 建設業者に対する立入検査等の実施件数

	平成28年度	平成27年度
立入検査等の実施	839件	759件

・平成28年度の実施件数のうち、活動方針で掲げた社会保険未加入対策のための立入検査は338件行われた。

3. 監督処分・勧告の実施概要

	平成28年度	平成27年度	主な処分事由
許可取消	0件	1件	該当なし
営業停止	32件	22件	独占禁止法違反32件、無許可業者との下請契約4件、粗雑工事等による重大な瑕疵2件など
指 示	8件	10件	労働安全衛生法違反6件、無許可業者との下請契約1件など
勧 告	184件	261件	下請契約の締結について63件、下請代金の支払いについて50件、追加・変更契約について43件、施工体制台帳等について23件など

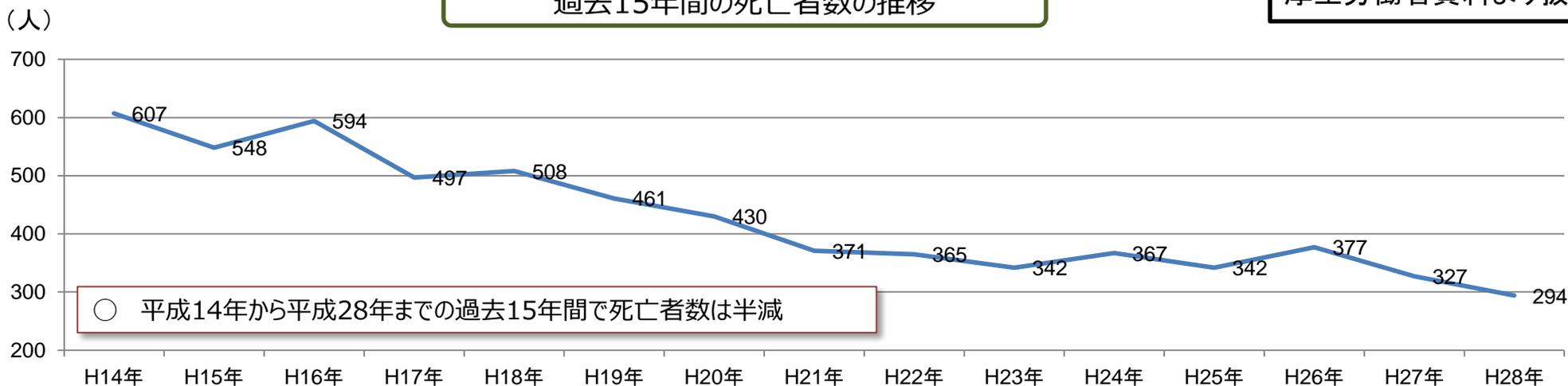
※ 1件の監督処分、勧告に複数の項目が含まれることがあるため、監督処分・勧告件数とその内訳の件数とは一致しない。

3. 安全衛生

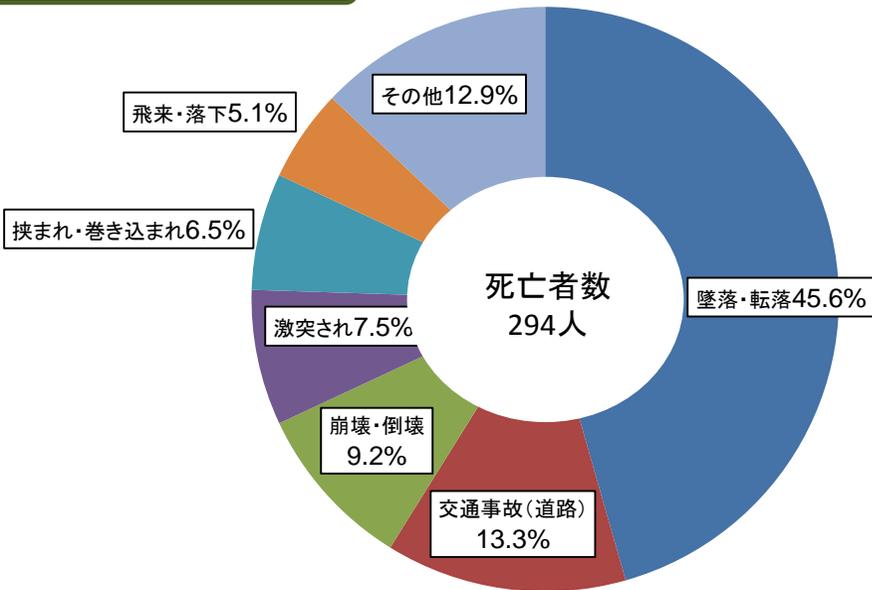
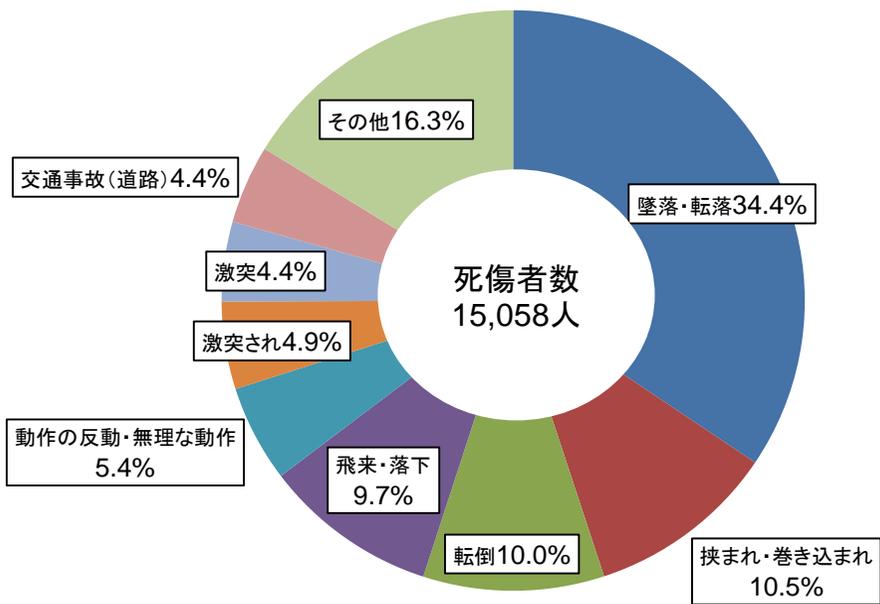
④労働災害発生等状況(建設業における労働災害の発生状況)

厚生労働省資料より抜粋

過去15年間の死亡者数の推移



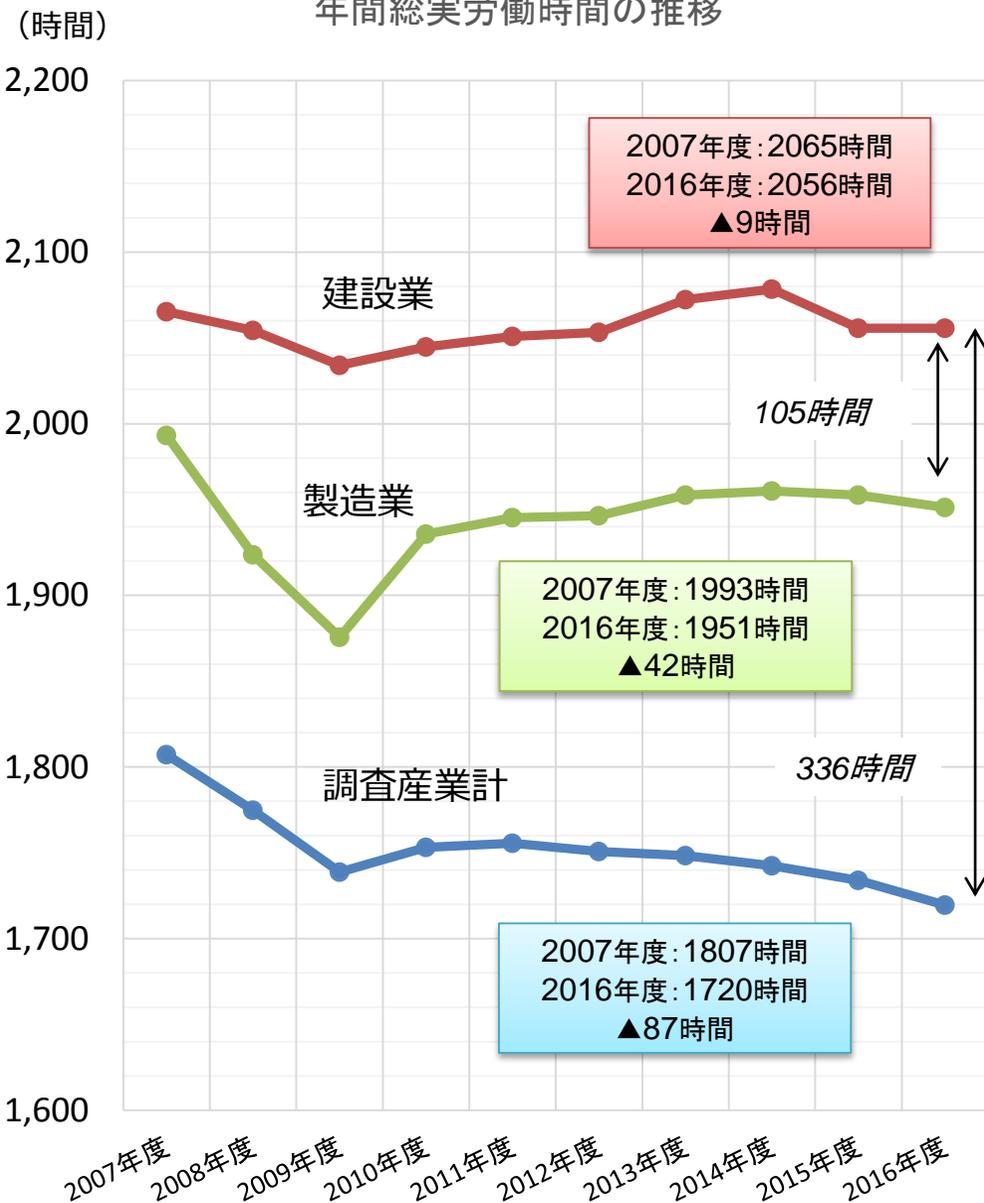
平成28年における事故の型別内訳



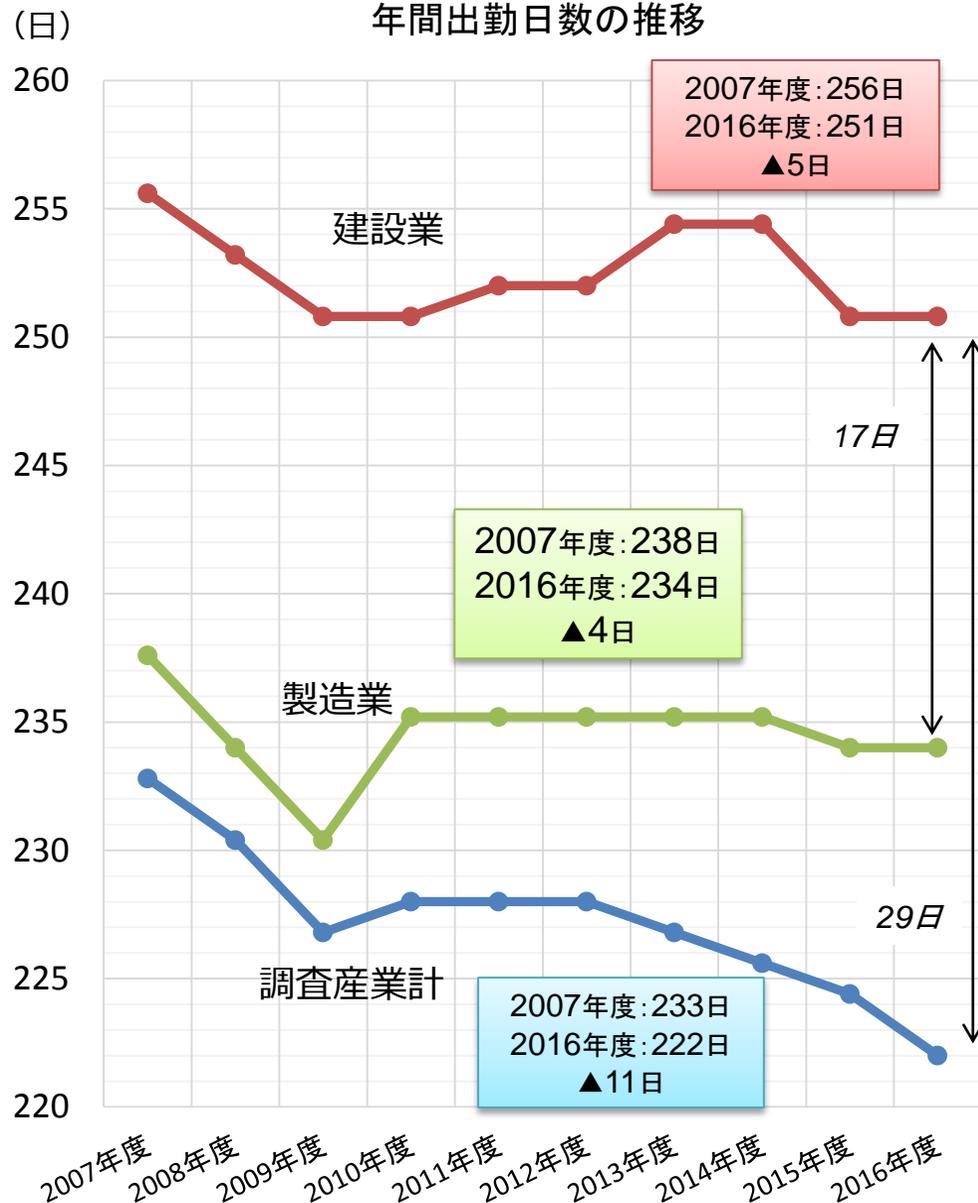
(資料出所)死亡者数: 死亡災害報告 死傷者数: 労働者死傷病報告

⑤労働時間(実労働時間及び出勤日数の推移(建設業と他産業の比較))

年間総実労働時間の推移



年間出勤日数の推移



3. 安全衛生

⑥安全関係団体加入状況(COHSMSの概要)

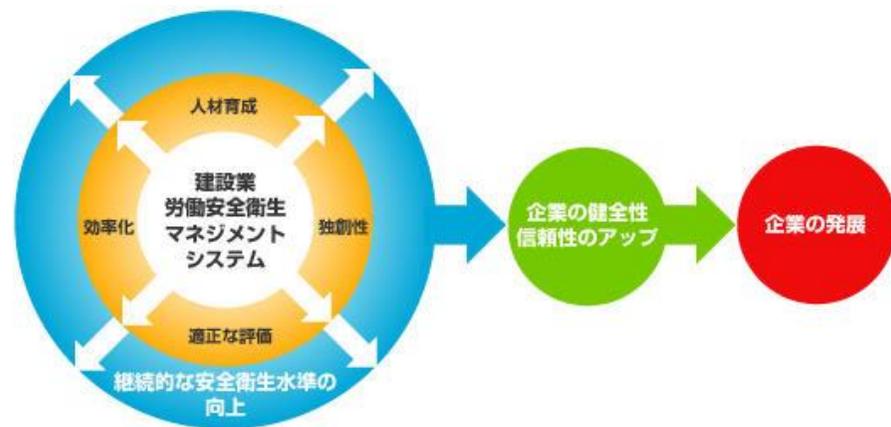
建設業労働災害防止協会(建災防)について

- 建設業を営む事業主及び事業主の団体が会員の、労働災害防止団体法に基づき設立された特別民間法人。
- 建設業について労働災害防止規程を設定し、労働災害の防止に関して援助・支援等の自主的な活動を行うことにより、事業主又は事業主の団体等が行う労働災害防止のための活動を促進し、もって建設業における労働災害防止を図ることが目的。
- 会員になることにより、建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)の導入等についての支援や安全衛生関連情報の提供等が受けられるほか、安全管理士等による技術指導等が受けられる。
- また、会員及び安全衛生教育を受講した企業は、公共工事等における入札参加の際に発注者から加点等が受けられる場合がある。

建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)について

- 建設事業場において、
 - ①安全衛生に関する方針の表明、
 - ②危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置、
 - ③安全衛生に関する目標の設定
 等を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、施工管理等と一体となって運用されるもの。
- 作業所における労働災害の潜在的な危険有害要因をなくし、健康の増進と快適職場づくりを実現し、建設企業の安全衛生水準の向上を目指すことが目的。

■会員数の推移



4. 処遇・福利厚生について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

- ・**週休2日制等の働き方改革**についても評価に加えるべき。(元請団体)



基本的な考え方

○建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進していく観点から、賃金水準の向上や長時間労働の是正、週休2日の確保など建設産業の「働き方改革」を強力に推進し、新たな担い手を呼び込んでいくことが求められており、専門工事企業におけるこのような取組を項目として設定。

- ・**社会保険**については、**建設キャリアアップシステムと連動させ、加入の有無**について見える化。
- ・そのほか、**建退共等の各種制度への加入の有無、給与制度の形態、週休日数制度等**についても項目に追加。

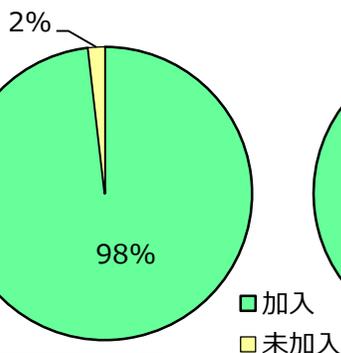
項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
処遇・福利厚生	社会保険等加入状況	○	雇用保険・健康保険・厚生年金保険加入の有無	建設キャリアアップシステムとの連動を想定
			建退共、退職一時金又は企業年金制度、法定外労災制度の加入の有無	
	給与制度	○	月給制、日給月給制等の給与制度	
	休暇制度	○	週休日数制度	
	労務管理		○	就業規則の有無
			36協定締結の有無	

①社会保険等加入状況(社会保険加入状況調査結果)

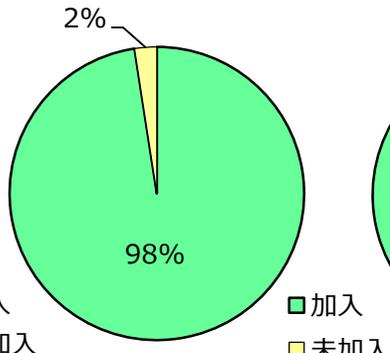
- 公共事業労務費調査（平成29年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
 - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では98%** [対前年度比+0.5%]、**健康保険では98%** [対前年度比+0.5%]、**厚生年金保険では97%** [対前年度比+0.4%]となっています。
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では91%** [対前年度比+7.1%]、**健康保険では89%** [対前年度比+8.3%]、**厚生年金保険では86%** [対前年度比+8.3%]となっています。

企業別

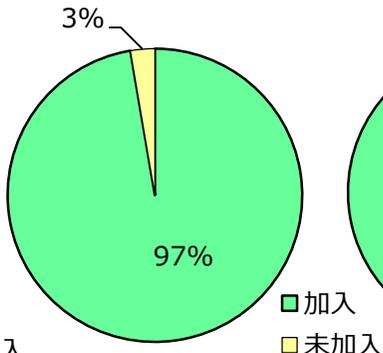
<雇用保険>



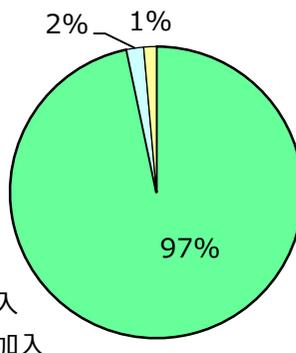
<健康保険>



<厚生年金>



<3保険>



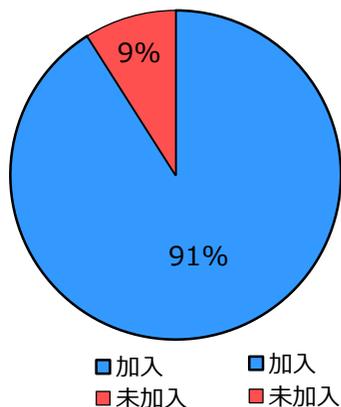
企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

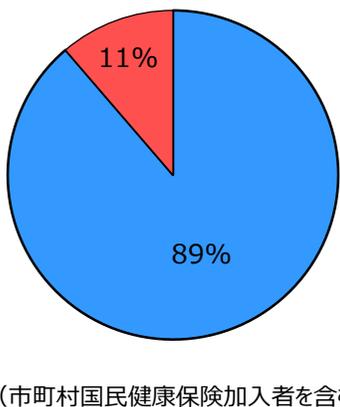
- 3保険加入
- 3保険いずれか加入
- 未加入

労働者別

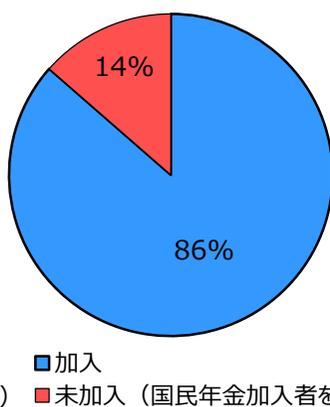
<雇用保険>



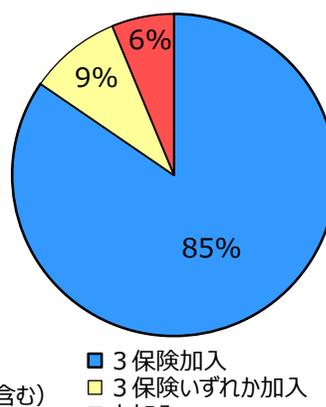
<健康保険>



<厚生年金>



<3保険>



労働者別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

① 社会保険等加入状況(社会保険加入対策の今後の取組の方向性)

- 平成24年度以降、建設業における社会保険加入対策を推進してきた結果、社会保険の加入率は着実に上昇。
- 一方、未だ社会保険に加入していない企業が存在。引き続き、建設業の持続的な発展に必要な人材の確保と公平な競争環境の構築に向け、社会保険加入を促進する取組が必要。
- 平成30年度以降2年間において、以下の方向性に基づき、社会保険加入を徹底・定着させる取組を集中的に実施。

1. 地域における優良な取組事例の共有

- 社会保険加入推進地域会議の全国展開
 - ・地域の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を全国展開
 - ・会議に参加した事業者に対し、ステッカー等を配布し、対外的なPRを支援

2. 加入対策の更なる合理化・適正化

- 建設キャリアアップシステムの活用
 - ・システムの導入により、一人親方も含め技能者の加入状況等の簡易な把握が可能となることから、システムの活用方法等について関係者間で検討
 - ・平成30年秋以降、システム活用の取組を試行
- 未加入企業の更なる「見える化」
 - ・現場に掲示する施工体系図において未加入企業を「見える化」

3. 未加入企業への対策の強化

- 建設業許可業者からの未加入企業の排除
 - ・未加入企業に対し建設業許可・更新を認めない仕組みとすべく、建設業法改正を検討
- 民間工事や地方公共団体工事における対策強化
 - ・民間発注者への周知など誓約書の活用促進と民間約款の改正（加入企業に限定する規定を創設）の検討
 - ・地方公共団体工事における対策強化の更なる要請

4. 法定福利費の確保の取組の強化

- 実態調査を踏まえ、法定福利費を下請まで行き渡らせるための施策の検討・実施
- 立入検査の継続
 - ・標準見積書の活用や法定福利費の支払状況の確認

5. 継続的な実態把握

- 社会保険の加入や法定福利費・賃金の支払い状況について、引き続き実態調査を実施

6. その他

- 従業員が4人以下の個人事業所や一人親方など、法令上加入義務のない者への対応策について検討

4. 処遇・福利厚生

① 社会保険等加入状況(建設キャリアアップシステムとの連動)

技能者の処遇改善

○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準を検討 (レベルに応じてキャリアアップカードを色分け)
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が増えることによる建設人材確保



現場管理の効率化

○社会保険加入状況等の確認の効率化

- ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

作業員名簿 (イメージ)

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市
□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市
□□次郎	足場とび工	■年■月■日	■■県■■市

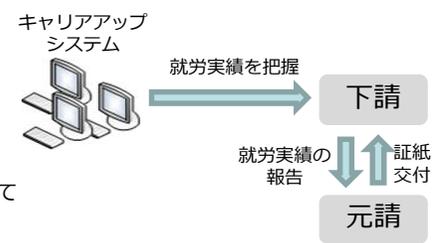
※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減 (現在は手作業で必要書面を作成している)

※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて証紙請求書類 (共通) を作成するソフトを開発し、本年10月目途に提供予定

※また、建退共において、証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討が進められている



4. 処遇・福利厚生

① 社会保険等加入状況(参考:経営事項審査における社保・建退共等の加入状況)

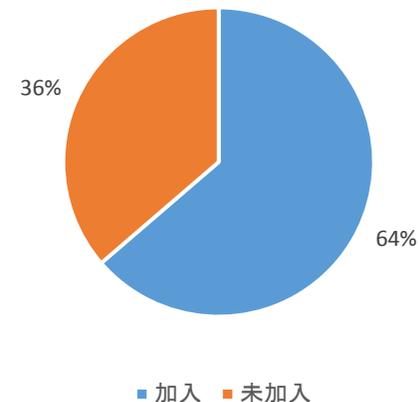
建設産業政策会議「建設産業政策2017+10」
(H29.7.4) 参考資料

(1) 労働福祉の状況(W1)

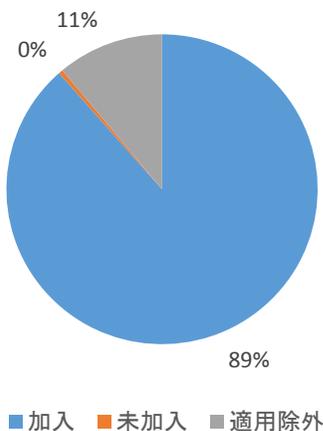
	該当	非該当
雇用保険未加入	-40	0
健康保険の未加入	-40	0
厚生年金保険の未加入	-40	0
建退共加入	15	0
退職一時金もしくは企業年金制度の導入	15	0
法定外労災制度への加入	15	0

適用除外の
場合は減点無し

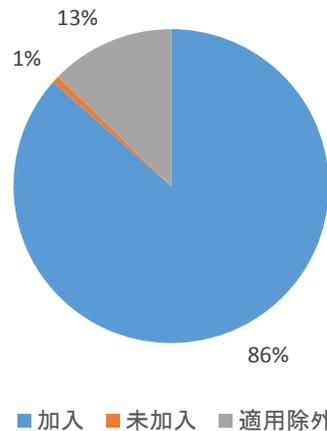
建退共



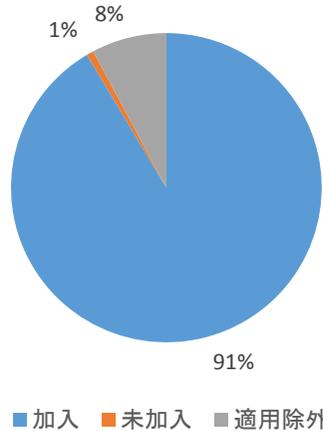
雇用保険



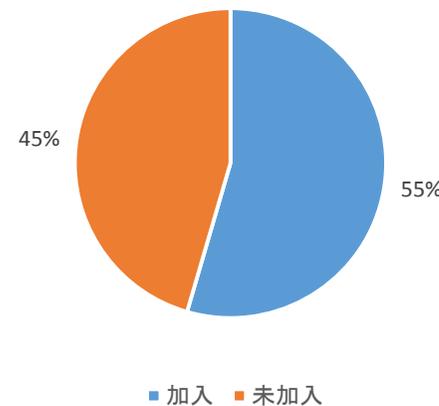
健康保険



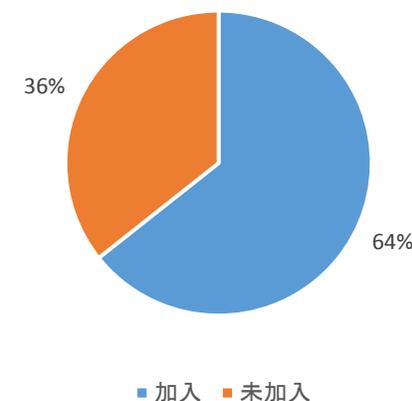
厚生年金保険



退職一時金もしくは年金制度



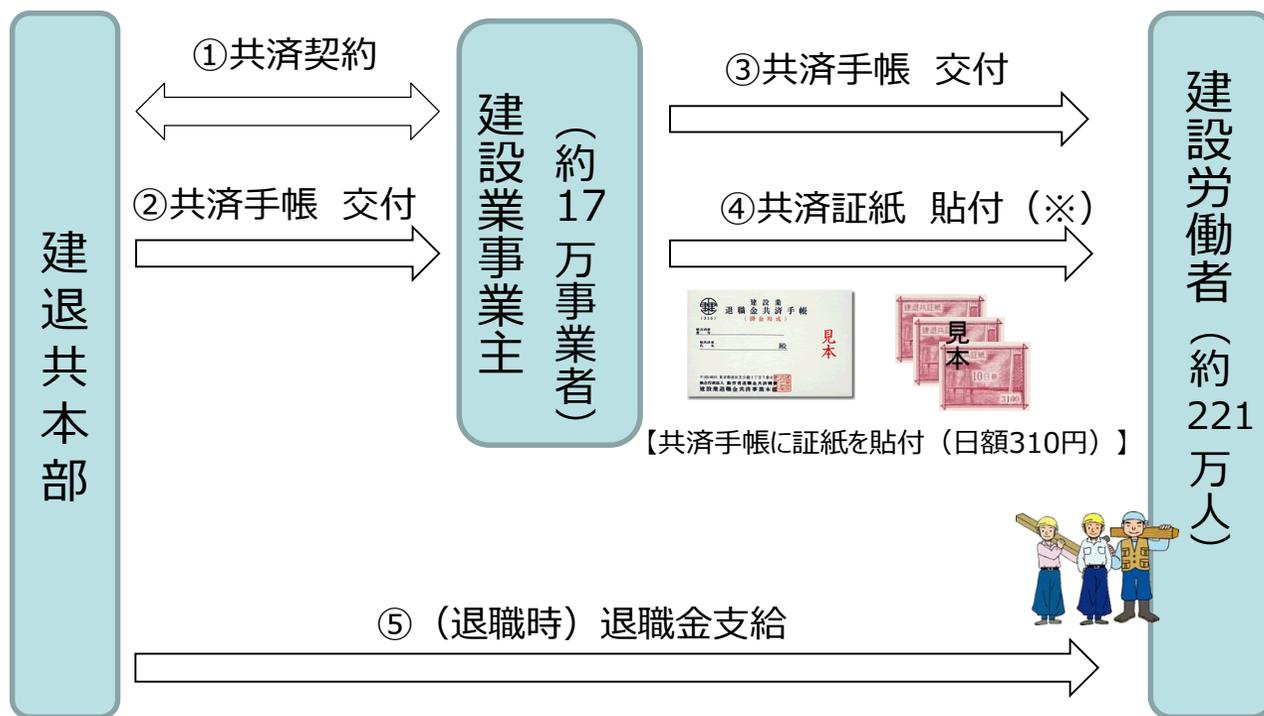
法定外労災



出典: 経営事項審査申請データより国土交通省算出 (H29.1時点)

① 社会保険等加入状況(建設業退職金共済制度の概要)

- ・建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々とすることが多い建設労働者のために、中小企業退職金共済法に基づき創設された退職金制度（昭和39年制度創設）。
- ・（独）勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部（以下「建退共本部」）が制度を運営。
- ・建設業の事業主が建退共本部と締結した共済契約に基づき、建設労働者の共済手帳に就労日数に応じて共済証紙（日額310円）を貼付。建設労働者が建設業界から離職した際に、手帳に貼付された証紙の枚数に応じて、建退共本部が労働者に退職金を支給する仕組み。



<退職金額のイメージ>

就労年数	証紙貼付	退職金額
5年	1,260枚	410,781円
10年	2,520枚	945,903円
15年	3,780枚	1,572,816円
20年	5,040枚	2,256,366円
25年	6,300枚	3,029,754円
30年	7,560枚	3,902,745円
35年	8,820枚	4,898,775円

※証紙252日分を1年と換算して計算

<退職金支給状況>

年度	最高支給額	平均支給額
24	10,086,051円	967,907円
25	9,806,931円	952,697円
26	10,044,741円	965,481円
27	10,237,599円	971,720円
28	10,981,743円	894,111円

※現状は、下請企業が日報等から手作業で就労日数等の実績を作成した上で元請に報告し、元請企業は、証紙の必要枚数を下請に交付（元請が証紙を購入し、下請に交付する場合）
 ※将来的な措置として、電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討中

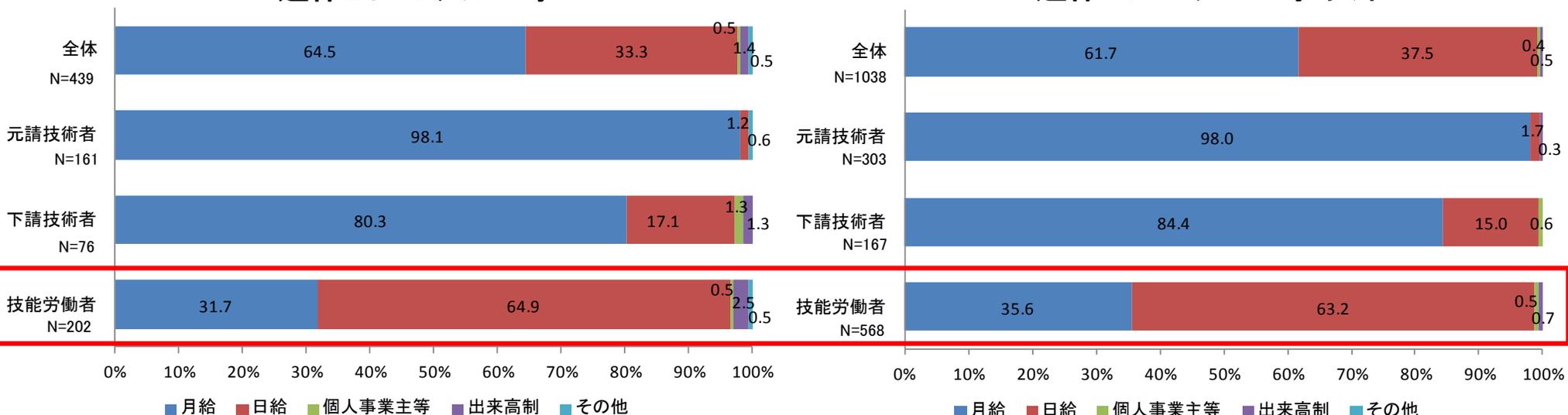
4. 処遇・福利厚生

② 給与制度(給与制度に関するアンケート実施結果)

- 元請け・下請け問わず、技術者のほとんどが月給制となっている
- 一方で、技能労働者は6割以上が日給制となっている。

給与形態
週休2日モデル工事

給与形態
週休2日モデル工事以外



■アンケート概要

実施期間

- 平成28年11月28日(月)～平成28年12月7日(水)

調査方法

- 地方整備局各事務所を通じて、週休2日モデル工事及び通常工事の受注者に対し依頼し、元請、下請業者の技術者を対象とした。
- 回答は、特設のWEBページに入力し、回収した。

回収数

- 総回収数 1,562件 (うち有効回答数 1,477件)

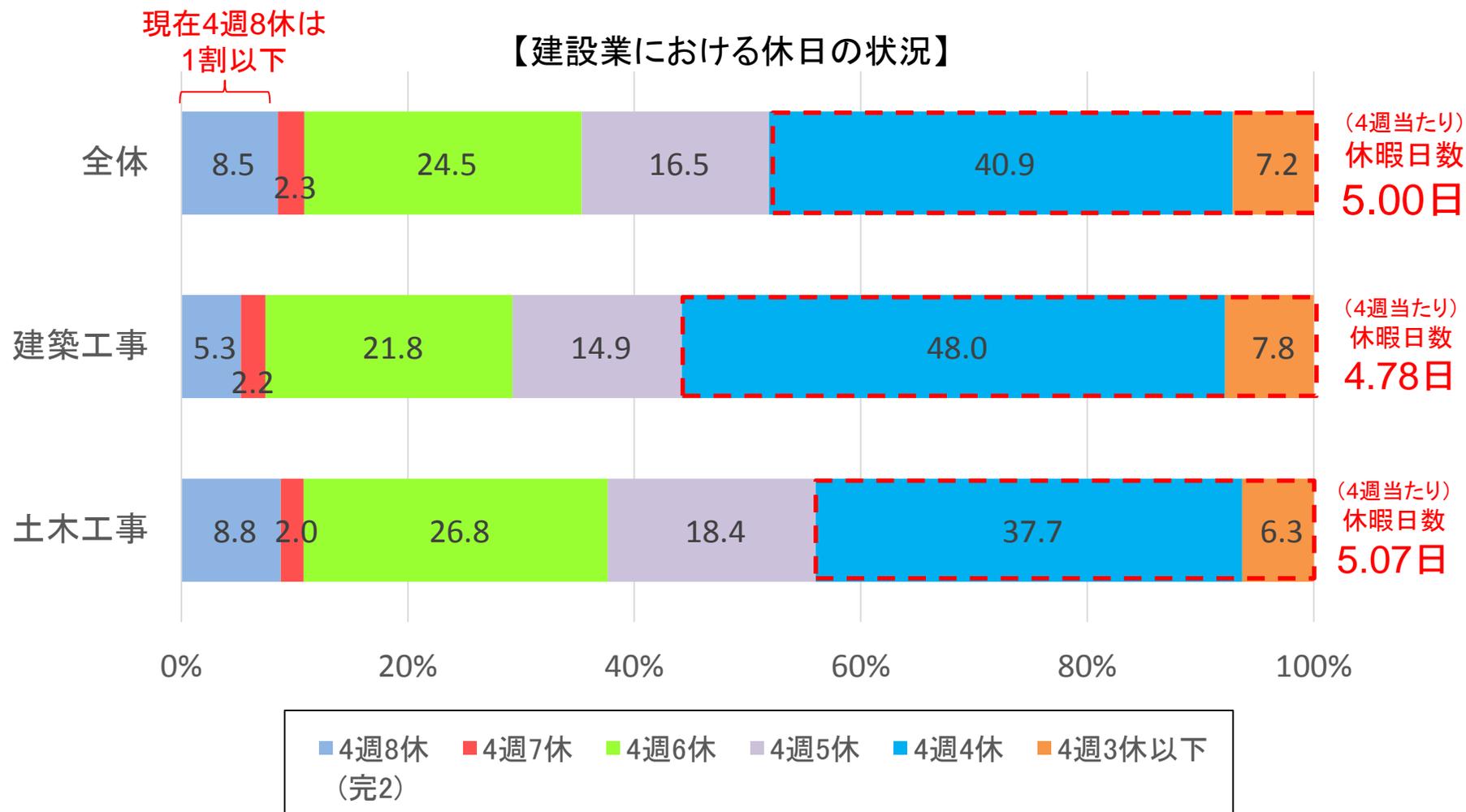
※週休2日モデル工事対象者:439人

週休2日モデル工事以外の対象者:1,038人

※回答者平均年齢:約45歳

③ 休暇制度(建設業における休日の状況)

○ 建設工事全体では、約半数が4週4休以下で就業している状況。



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。

出典：日建協「2017時短アンケート(速報)」を基に作成

5. 人材確保育成について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

- ・技能者の**安定雇用**、**自社育成**が評価される仕組みとすべきではないか。(専門工事業団体)
- ・**女性活躍**に係る項目も必要ではないか。(元請団体)
- ・**実習**等の若手技能者の育成についても評価に加えるべき。(元請団体)



基本的な考え方

- 建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成とともに、建設工事に係る施工水準の確保が課題となっており、専門工事企業における**人材の確保育成に関する取組を項目に追加**。
- ・技能労働者をしっかりと育成するために**若年者を雇用しているか見える化する**ため、**技能労働者全体に占める35歳未満の技能労働者の割合**や、**35歳未満で対象年内に新たに技能労働者となった者の人数等**についての項目を設定。
 - ・**女性の確保育成が進んでいるか見える化する**ため、**技能労働者全体に占める女性の割合**や、厚生労働省の行っている**えるぼし認定、くるみん認定・プラチナくるみん認定の取得状況**について項目を設定。
 - ・また、人材の育成に関するものとして、**職業訓練校の活用**といった**研修・訓練の実施状況**について、項目を設定。

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
人材確保育成	若年者の確保育成状況		基準日に35歳未満の技能労働者の割合	
			基準日に35歳未満で対象年内に新たに技能労働者となった者の人数、割合	
			ユースエール認定の取得の有無	
	女性の確保育成状況		女性技能労働者の人数、割合	
			えるぼし、くるみん認定・プラチナくるみん認定の取得の有無	
研修・訓練の実施状況		職業訓練校の活用等		

①若年者の確保育成状況(年齢階層別の建設技能者数)

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。



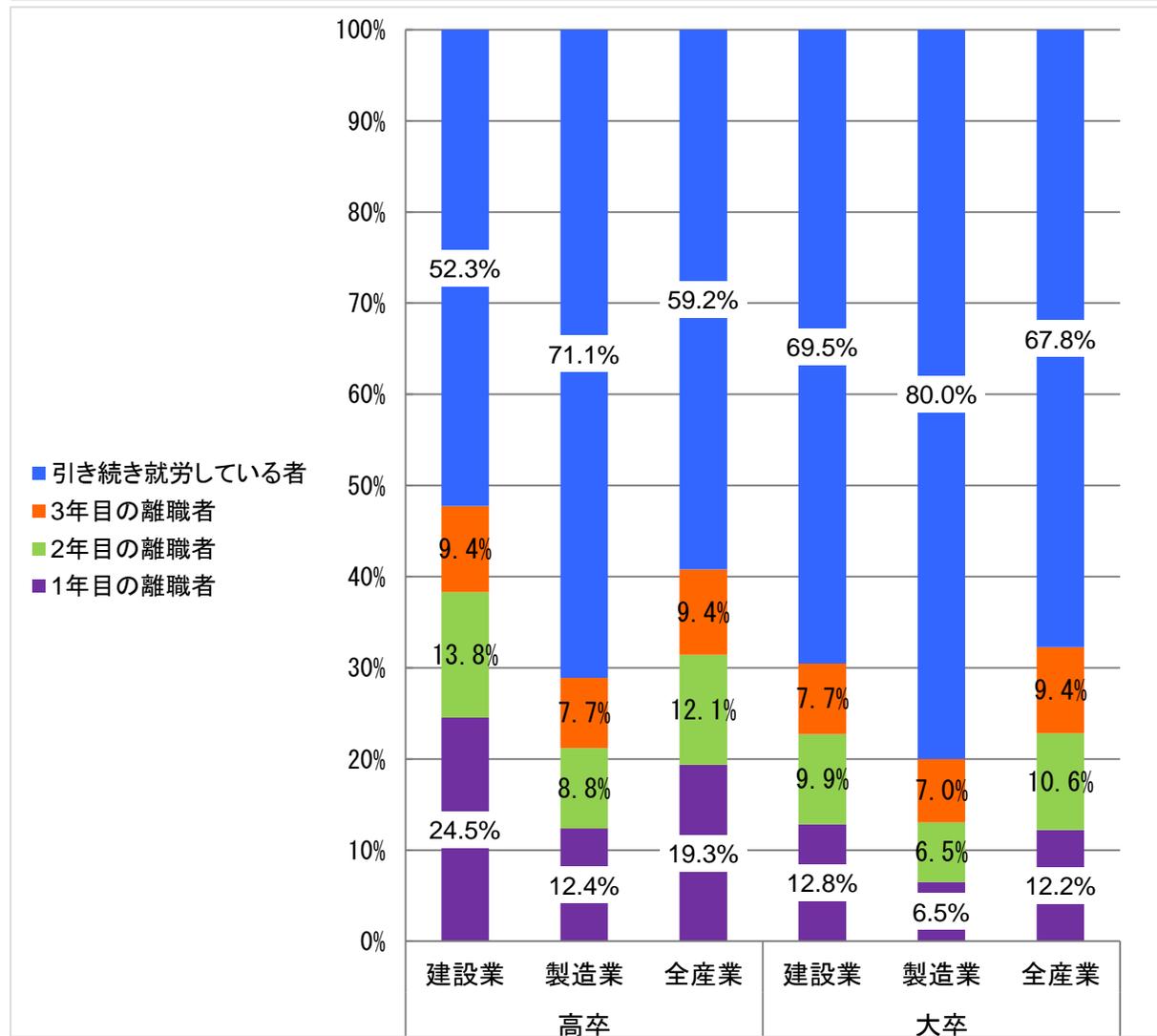
5. 人材確保育成

①若年者の確保育成状況(建設業における離職状況(3年目までの離職率))

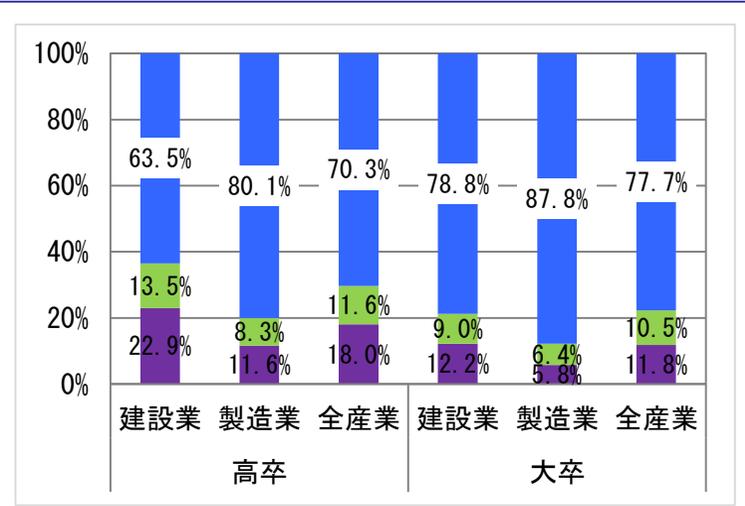
建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 中間とりまとめ (H30.3.27) 参考資料

○ 建設業の離職率は他産業よりも高く、年々改善しているものの、特に1年目の割合が高くなっている。

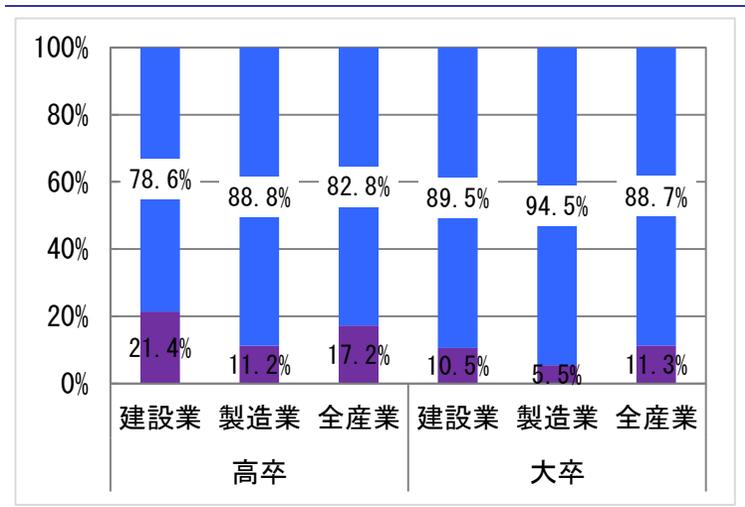
平成26年3月卒



平成27年3月卒



平成28年3月卒



5. 人材確保育成

① 若年者の確保育成状況(若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度)

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的で
雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」(4ページ参照)などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク(右)を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます(裏面参照)。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金(三年以内既卒者等採用定着コース)
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、償還リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tikikigyou_m_t.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること
4	右の青少年雇用情報について公表していること
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

- ※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可能であることが必要です。
- ※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。
- ※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。
- ※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。
- ※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育児制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。
- ※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。
- ※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

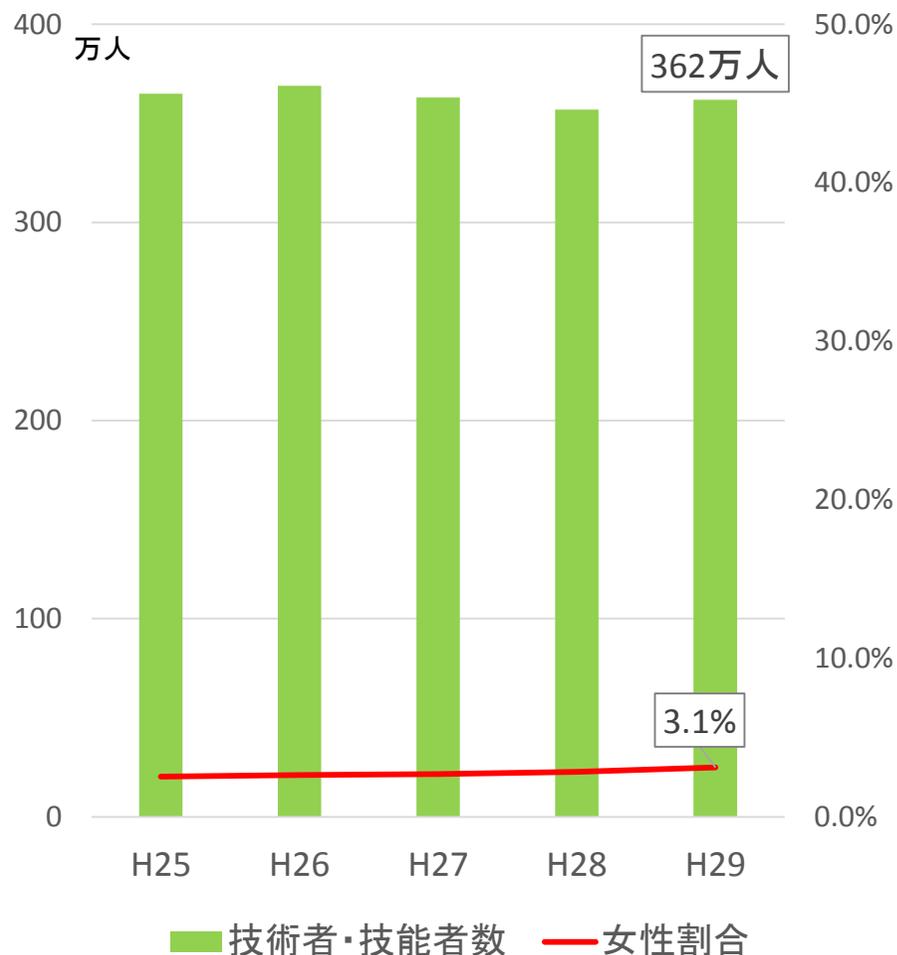
Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

②女性の確保育成状況(建設業における技術者・技能者に占める女性の割合)

技術者・技能者に占める女性の割合(建設業)



■ 技術者

(単位:万人)

	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
女性技術者	1.1	1.1	1.3	1.4	1.8
全技術者	27	28	32	31	31
女性技術者の割合	4.0%	3.9%	4.2%	4.6%	5.9%

■ 技能者

(単位:万人)

	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年
女性技能者	8.2	8.7	8.6	8.8	9.5
全技能者	338	341	331	326	331
女性技能者の割合	2.4%	2.5%	2.6%	2.7%	2.9%

5. 人材確保育成

② 女性の確保育成状況(女性活躍推進法に基づくえるぼし認定制度)

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1段階目 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

②女性の確保育成状況(女性活躍推進法に基づくえるぼし認定制度(別紙))

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

厚生労働省資料より抜粋

評価項目	基準値(実績値)
①採用	男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること (※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)
②継続就業	i)「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること (※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。) 又は ii)直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)

②女性の確保育成状況(くるみん認定・プラチナくるみん認定)

厚生労働省資料より抜粋

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働	45時間未満
全労働者の月平均時間外労働	60時間未満



認定実績

- ◆ くるみん認定企業 2,878社
- ◆ プラチナくるみん認定企業 195社

※平成30年3月末時点

くるみん

- ◆男性の育児休業等取得率

育児休業	<u>7%以上</u>
育児休業 + 育児目的休暇	<u>15%以上</u>

プラチナくるみん

- ◆男性の育児休業等取得率

育児休業	<u>13%以上</u>
育児休業 + 育児目的休暇	<u>30%以上</u>

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆**公共調達の加点評価**
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金の加算



5. 人材確保育成

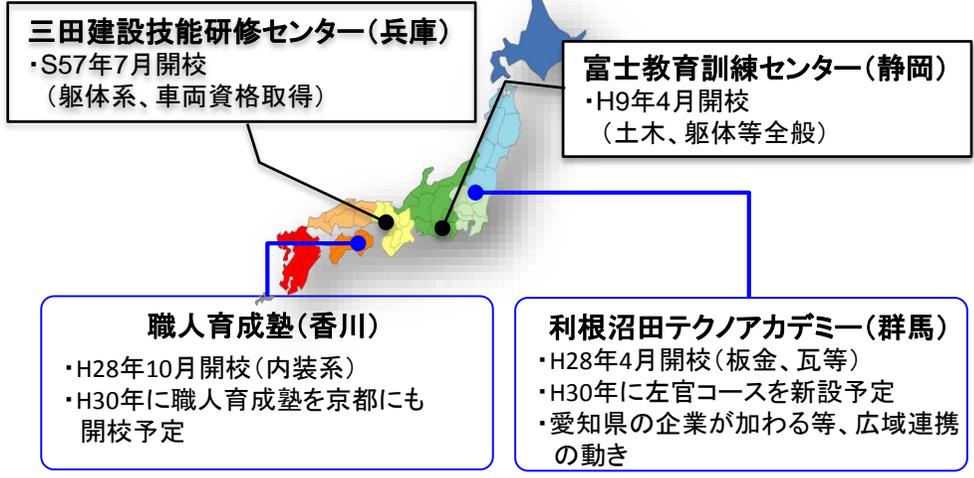
③ 研修・訓練の実施状況(建設技能者の育成)

効率的な技能者の教育・訓練等

○映像等による技術の見える化・標準化、VR等の最新技術の活用等をコンテンツとした研修プログラム作成への支援等を行い、各地で効率的・効果的に研修を受けられる環境を整備。

教育訓練施設をはじめとする関係者との連携・協力を強化することにより、研修内容の充実、研修効果の拡大を図る。

教育訓練施設の例



映像等を活用した技能訓練



【技能を映像等により見える化・標準化】

株式会社KMユナイテッド

VRを活用した技能訓練



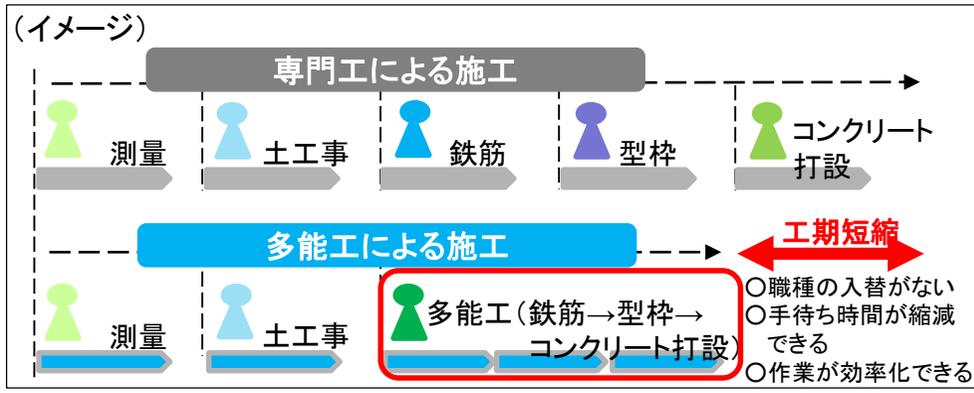
【VRを用いた重機のシミュレータ】

参考:「2016年はVR元年? BIMモデルの用途も拡大」(日経アーキテクチャ: 2016年1月22日)

地域建設産業における多能工化の推進

○中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効な手段の一つ。

○多能工化推進のため、中小・中堅建設企業で構成するグループによる多能工育成・活用計画の策定と実施を支援。



多能工の活用イメージ



壁面下地処理・防水・塗装工事を横断的に施工可能に

6. 地域貢献その他について

これまで頂いた能力評価検討会委員のご意見

- ・雇用を受け皿、災害時の防災対応等の役割が評価される仕組みとすべき。(専門工事業団体)
- ・専門工事業団体に所属する企業に対して加点措置をしてはどうか。(専門工事業団体)



基本的な考え方

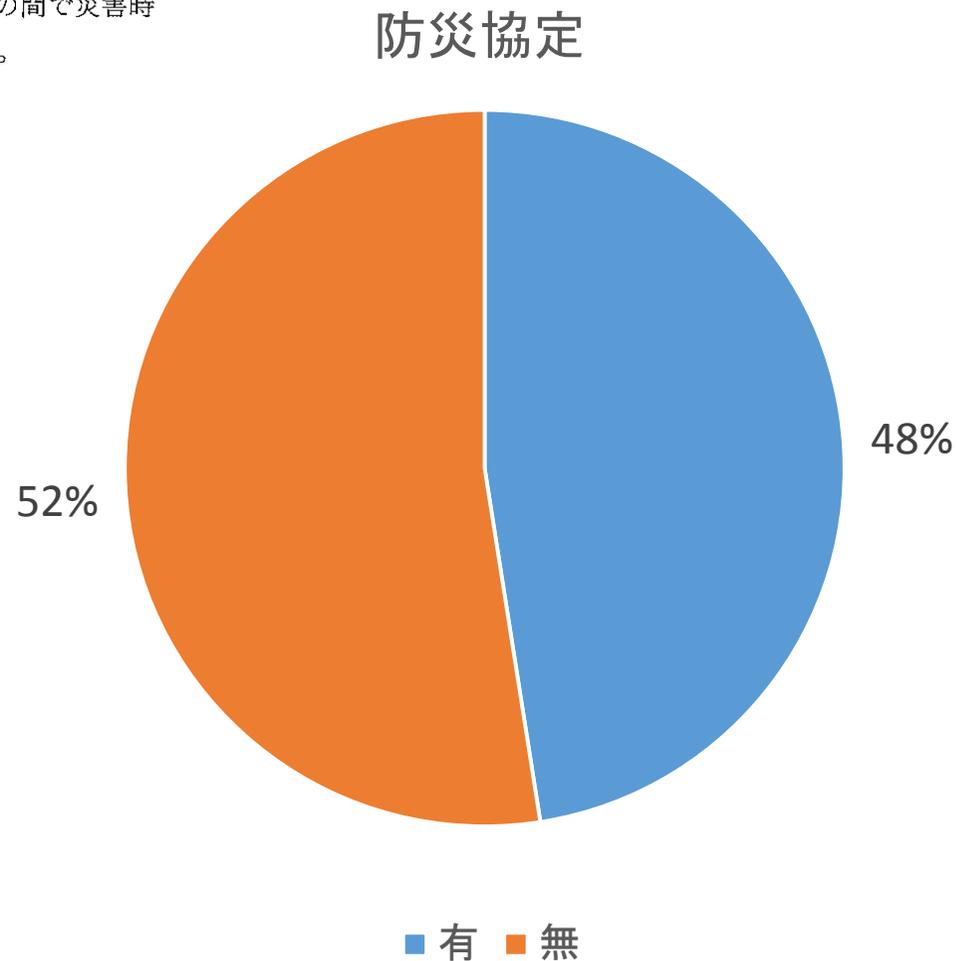
- 建設業は災害対応等において「地域の守り手」としての重要な役割を果たしており、地方自治体等と防災協定を締結してそのような役割を担う専門工事企業の取組に見える化する。
- また、品質管理・環境管理、生産性向上、技術開発等に取り組んでいるかについて見える化する。
 - ・品質管理や環境管理については、ISOシリーズの登録状況により判断。
 - ・技術開発についてはNETISへの登録の有無により判断できるものもある。
 - ・生産性向上に向けた取組や技術開発について、定量的に見える化することは難しいと考えられるため、記述式にして定性的に見える化。
- 併せて、民事再生法・会社更生法の適用有無、中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定の有無などについても項目を設定。

項目区分	項目	必須項目	内容	備考・留意点等
地域貢献 その他	防災活動への貢献状況		防災協定締結の有無	
	国際標準化機構が定めた規格による登録状況		ISO9001、ISO14001の登録の有無	
	生産性向上・技術開発		NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組	自由記述か
	民事再生法等の適用有無		民事再生法又は会社更生法の適用有無	
	災害時対応		BCP(事業継続計画)策定の有無	
	経営力		中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定の有無	

①防災活動への貢献状況(参考:経営事項審査における防災協定の締結状況)

▼防災協定締結の有無の点数(W_3)は、国、特殊法人等又は地方公共団体との間で災害時の防災活動等について定めた防災協定を締結している場合に15点として求める。

区分	防災協定締結の有無	点数
(1)	有	15
(2)	無	0



(H30.4.1から適用)

改正の背景・目的

- 国の機関や地方公共団体と防災協定を締結する建設業者は、災害時の24時間待機など自らの負担も伴いながら防災活動を行い、社会的貢献を果たしている。

こうした建設業者の「地域の守り手」としての活動を評価すべく、平成18年5月より、国、特殊法人等又は地方公共団体と、災害時における建設業者の防災活動について定めた防災協定を締結している建設業者を社会性（W点）において加点評価している。

改正の概要

防災活動への貢献の状況（W3）による評価点数を、以下の通り見直す

現行制度上は、「防災協定を締結している場合に15点の加点評価」とされているところ、「防災協定を締結している場合に20点の加点評価」と改める

W点の評価項目	現行		改正案	
	有	無	有	無
W3:防災活動への貢献の状況(防災協定締結の有無)	15	0	20	0

➡ 建設業者の「地域の守り手」としての役割の評価を拡大し、こうした企業を将来にわたって後押しする

②国際標準化機構が定めた規格による登録状況(ISO9001、ISO14001の概要)

ISO9001について

- ISO9001は、国際標準化機構(ISO)が策定した品質に関するマネジメントシステムの仕様を定めた規格。
- ISO9001では、顧客や社会などが求めている品質を備えた製品やサービスを供給者が常に届けるための仕組みについて規定。
- 1987年に初版発行され、今後の長きに渡り安定して活用でき組織の事業環境の変化を反映した内容の規格とすることを目的に、2015年9月にISO9001:2015として改訂

ISO14001について

- ISO14001は、国際標準化機構(ISO)が策定した環境に関するマネジメントシステムの仕様を定めた規格。
- ISO14001の基本的な構造は、PDCAサイクルを繰り返すことにより、環境マネジメントのレベルを継続的に改善していこうというもの。
- 事業者の経営面での管理手法について規定し、具体的な対策の内容や水準については規定せず。
- 1996年に初版発行

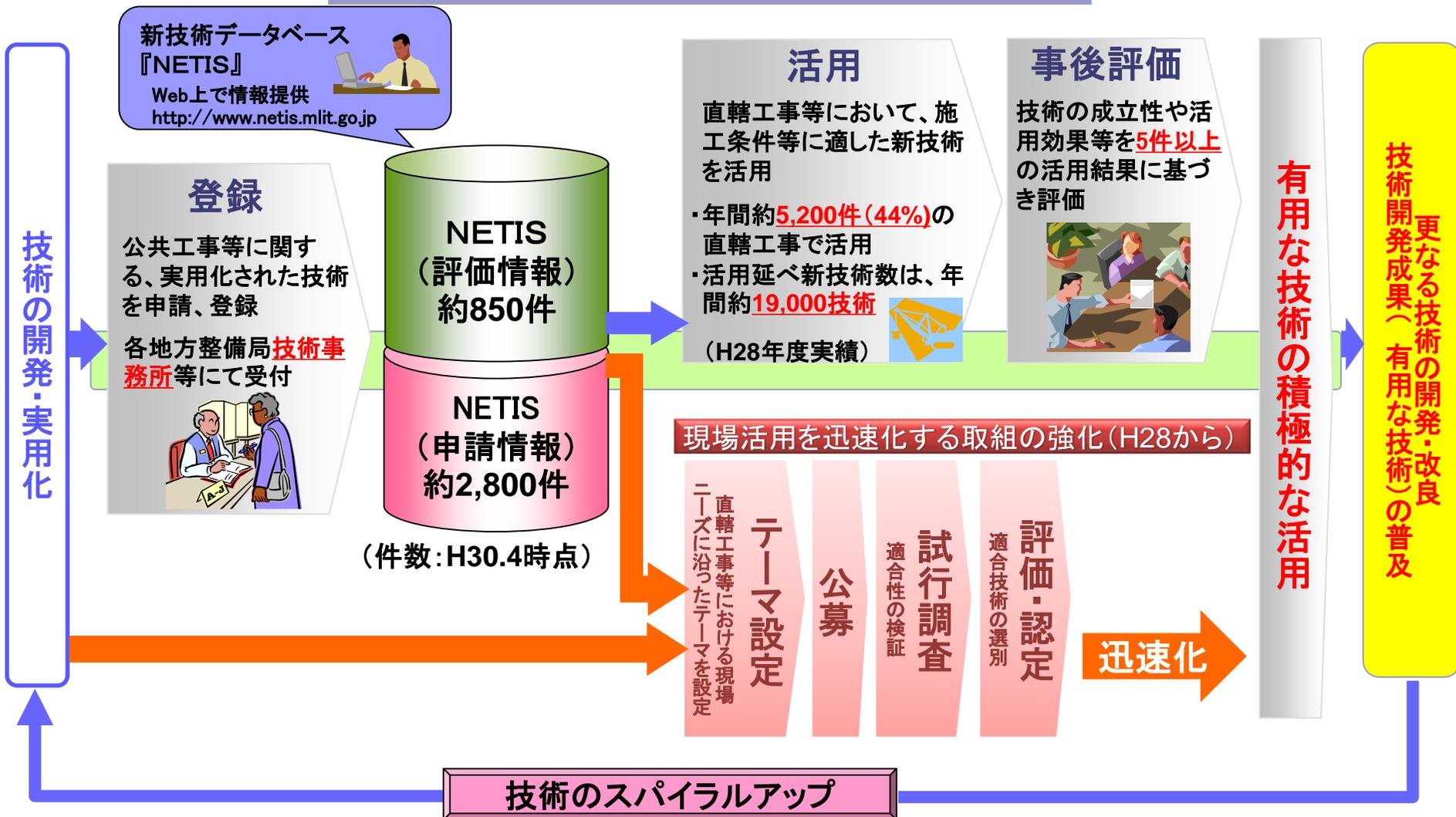
経済産業省HP、環境省HPより国土交通省編集



③生産性向上・研究開発(公共工事等における新技術活用システムの概要)

民間事業者等により開発された有用な新技術を公共工事等において積極的に活用・評価し、技術開発を促進していくためのシステム(平成13年度より運用)。

公共工事等における新技術活用システム



③生産性向上・研究開発(建設業における生産性の向上(ICTの活用等))

- ICT土工の実施にあたり、ICT用の基準類を整備するとともに、発注時の総合評価や完成時の工事成績における加点評価等によりICT施工を促進
- 平成29年度、1月末時点で、ICT土工については対象工事として発注した工事のうち、約5割の729件の工事でICT土工を実施し、**約3割の施工時間の短縮効果**を確認
- あわせて、**ICTに関する研修やベストプラクティスの共有**等により知見の蓄積や人材育成、モチベーションの向上等を促進

■ ICT施工の実施状況

工種	時点	H28年度	H29年度
		ICT実施	ICT実施
土工	1月末時点(年度)	(584)	729
舗装	1月末時点	—	17
浚渫	1月末時点	—	23

※都道府県等では、H28年度は約80件実施、H29年度は約870件実施予定

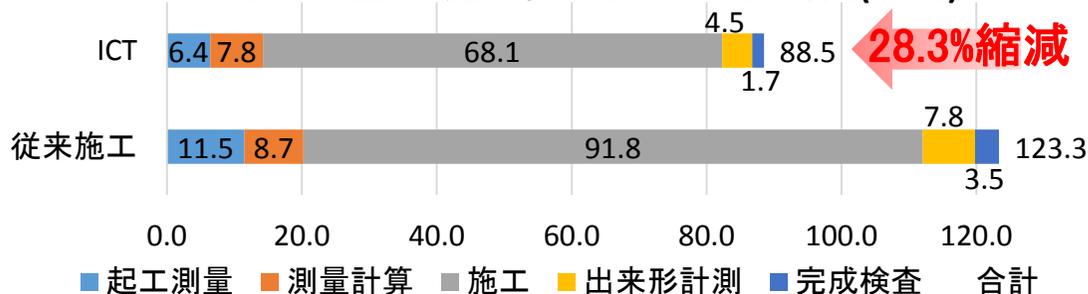
■ i-Constructionに関する研修

	H28年度	H29年度(予定含む)
	回数※	回数※
施工業者向け	281	約300
発注者向け	363	約250
合計	468	約400

※施工業者向けと発注者向けの重複箇所あり

■ ICT施工の効果

起工測量～完成検査までの合計時間(平均)



ICT活用工事受注者に対する活用効果調査 (N=181) より

■ ベストプラクティスの共有等

- ・事例集の作成
- ・見学会等の開催
- ・i-Construction大賞(大臣表彰制度)の創設
- ・i-Constructionロゴマークの作成



見学会の開催

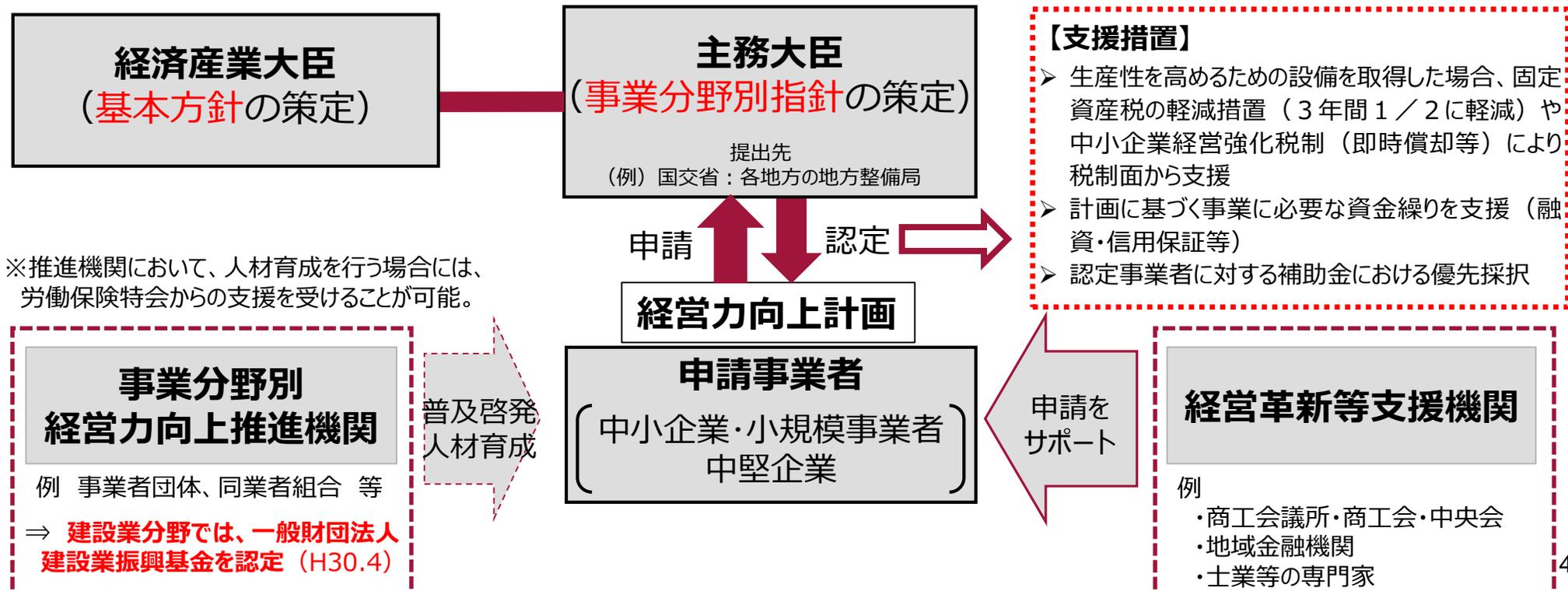
④ 経営力(中小企業等経営強化法による中小建設企業支援)

(1) 政府による事業分野の特性に応じた指針の策定

国は、基本方針に基づき、事業分野ごとに生産性向上（「経営力向上」）の方法等を示した事業分野別の指針を策定。個別の事業分野に知見のある者から意見を聴きつつ、経営力向上に係る優良事例を事業分野別指針に反映。⇒ **建設業分野に係る経営力向上に関する指針を策定** (H28.10)

(2) 中小企業・小規模事業者等による経営力向上に係る取組の支援

中小企業・小規模事業者等は、事業分野別指針に沿って、「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができる。認定事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができる。⇒ **建設業 8,590件を認定** (H30.1末時点 製造業に次ぐ認定件数)



■都道府県の競争参加資格審査、総合評価における評価項目の例

工事の内容に関係のある項目		地域貢献や社会性を評価する項目		
工事成績	等	社会貢献	災害対応（防災協定締結、出勤実績、感謝状等）	
都道府県発注工事の受注実績			維持管理業務委託実績（除雪含む）	
都道府県等の優良工事表彰			ボランティア活動実績（感謝状等）	
下請発注比率			B C P 認定	
建災防への加入、安全衛生講習の受講者数			暴力団追放活動（不当要求防止責任者等）	
下請代金の支払い			人権施策（講習受講等）	
技術力向上への取り組み（C P D）			個人住民税の特別徴収実施	
V E 提案の実績			地元営業（都道府県の分譲土地への本社建設等）	
			各種地元応援に係る企業認定、表彰等	
地域貢献や社会性を評価する項目		雇用関係	新卒者の雇用（インターン受入れ）	
環境対策	エコアクション21等の認定			
	環境保全活動実績（表彰、感謝状等）			
	産業廃棄物処理体制			
企業努力	合併、協業組合の設立			障がい者雇用
	新分野進出（設備投資、表彰、助成金交付等）			協力雇用主
	コンプライアンスの取組			職員の増加状況
	W L B に係る認証の取得状況			消防団員雇用
	各種企業表彰（知事表彰等）			高齢者雇用
	女性活躍（女性比率等）			等