

## 第1回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 議事要旨

日 時 : 平成30年4月26日(金) 10:00 ~ 12:00

場 所 : (一財)建設業振興基金 501 会議室(5F)

議事要旨 :

### <規約(案)について>

- ・規約(案)のとおり了承され、本検討会の座長として、芝浦工業大学建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛 委員が選出された。

### <座長挨拶>

- ・ポイントは次の5つに集約される。
- ・1つ目は、一番の主題である「専門工事企業の施工能力の見える化」の根底には、「技能者の能力評価」があること。色分けをきちんと整理することで、賃金や手当の差がつくのかなども、具体的な検討ポイントであること。
- ・2つ目は、「専門工事企業の施工能力の見える化」について、評価ポイントを具体化していくことで「正直者が損をしない環境」が構築可能であること。
- ・3つ目は、能力評価について、全体の基準を作りながら、個別の職種における特殊性を整理することにより、例えば、どのレベルの人が「型枠工」と名乗ってとよいとか、どういう条件を備えた人が「左官工」と名乗ってよいといったことが明確になることが可能であること。
- ・4つ目は、業界団体の位置付けについて、各団体がどういう役割を果たしていくのかも大きなポイントになること。
- ・5つ目は、このような制度がきちんと構築できれば、民間発注者やその先にいる国民に対して、専門工事会社のなかには本物と偽物があることをアピールが可能であること。

### <議事(1)～(3)について>

- ・議事(1)「検討会の設置」について、議事(2)「建設業を取り巻く現状」について、議事(3)「専門工事企業の施工能力等の見える化制度」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。
- ・発注者が、直接契約を結ぶ元請を通じて、下請の専門工事企業について知りたい情報としては、例えば、発注者がメーカー等である場合は、互恵の中でこういう会社を使って欲しいという話がある。
- ・エレベーターなどは、メーカー等を明記してくることもあるが、ほとんどが設計事務所の特記仕様によることが多いので、民間の場合発注者が細かく専門工事会社を明記するということは、あまりない。
- ・ISO9001 の認定を受けているゼネコンであれば全て、専門工事会社の評価をしている。また、評価については、Q(品質) C(コスト) D(量・納期) S(安全) M(モラル) E(環境)の

6項目を、品質とか工程ではさらに細かく分けて、例えば10項目各5点満点で評価している方法もある。

- ・最終的に「この協力会社を再度使いたい」ということに加えて、職長の評価もあり、職長は一次協力会社だけではないことも多いため、結果的に、二次協力会社とか三次協力会社を評価することになる。
- ・立場ごとの活用方法に関して、施工能力等の見える化を一体何のためにやらなければならないのかというと、技能工の処遇の改善のために尽きる。
- ・そのためには、原資、つまりお金。さらに、受注機会の拡大を図るしかない。
- ・では、受注機会の拡大はどうやって図ればいいのかというと、能力があって技術力がある職人を育成して雇用している企業が評価される仕組みを作る必要がある。そのために必要な情報は、キャリアアップシステム以外にない。
- ・今まで散々、取り組んでもできなかったものが、キャリアアップシステムによって劇的に進む可能性があるが、キャリアアップシステムが普及しなければ意味がない。
- ・自社が評価されて受注機会の拡大が図られることになるのであれば、自分の会社の評価を上げるために何をしたらいいかということを考えることになる。その結果、技能工の評価が基盤になって、さらに処遇の改善に取り組まざるを得ないことになる。この流れは、1カ所どこか引っかかっただけで全然前に進まなくなる。
- ・この夏に大枠を示すということであれば、より一層踏み込んだかたちで考えていく必要がある。そうしないと何がメリットなのかが感じられないため、元請も含めて、専門工事会社はなかなか動かないのではないかな。
- ・施工能力を「見える化」するに当たって、項目が多すぎるのではないかな。月給制なのか、日給月給制なのか、あるいは、年次有給休暇とか、そこまで踏み込んでしまうと、ほとんどの二次会社が該当しなくなるのではないかな。
- ・一次下請企業は取引先の元請によって流動的に変わるため、一次下請企業だけを評価するというのは事実上困難。その場合には、一次、二次、三次も含めて、それが一次の会社に加点をされるような制度にするのが有効ではないかな。
- ・「評価される対象は誰か」という点は大事なポイントとなる。建設業許可を持っているか、持っていないかというのが評価のポイントになるし、あとはどこの仕事をしているかということもポイントとなる。
- ・全基連が「優良・適格業者制度」を作った理由は、「元請から評価された専門工事業者が受注できる仕組みを作りたい」という考えから。元請からの評価で重要なのは、なにより工事実績であり、次に技能者数である。
- ・検討すべきは、評価された専門工事業者が受注できる仕組み作りである。経営審査事項とか総合評価など、国土交通省から加點評価をもらえるということに尽きる。
- ・受注機会は大きなポイントとなる。今まで専門工事企業はどうしても元請を見ていたが、その

先を見るにはどうしたらいいのか。具体的には、「ユーザーを見る」、「国民を見る」、「発注者を見る」といった視点が必要。

- ・企業評価「見える化」について、例えば「見える化」をした企業に対して、「認定証」みたいなものを出していくのかどうか。そういうものがあつた方が分かりやすい。建設業許可の証明と同じ様に貼り出しをするということは、当然インセンティブになるし、施主様へのアピールにもつながり、結果、差別化になる。

#### <議事（４）について>

- ・議事（４）建設技能者の能力評価制度について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。
- ・誰が評価を実施するのかについては、この間の議論を踏まえますと、専門工事業団体の業界団体でやっていくのが適切ではないか。また、自分の団体だけでなく幅広くやっていくべき。
- ・評価結果の有効期間について、キャリアアップカード自体が10年になっているので、例えばレベル1とかレベル2については、次のステップに上がる5年が適当ではないか。一方で、ゴールドについてはキャリアアップカードと同等の10年にしてもいいのではないか。
- ・キャリアアップカードの再発行費用が1,000円程度だとすると、色分けのカードの取得費用も1,000円台というのが現実的ではないか。
- ・キャリアアップカードの色について、従来の資料で示されているように、レベル2についてはブルー、レベル3についてはシルバーというのが妥当ではないか。
- ・実際に評価を実施するのは専門工事業団体が恐らくやっていくという形になると考えているが、本部だけで手続きをやるのか、あるいは支部でもできるようにするのか。今後、議論を進めて欲しい。
- ・制度は団体が作っていくものですので、団体が得をする部分がないと普及もしないわけですから、まず制度についてはご検討をいただきたい。その上で手続きというのは簡便化する一方、モラルハザードが起きないような仕組みを検討すべきではないか。
- ・元請等の団体におきましても、例えば、住宅の現場やリフォームの現場で「私は正規のゴールドカードを持っている職人です」と施主様に示せるというのは、とても大きなメリットとなるので、そういったことについては元請側にも、どのように活用するために、この能力評価の仕組みをどうすべきかを検討していただきたい。