

第2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  
議事次第

日時：平成30年6月7日(木) 16:00~18:00

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) 専門工事企業の見える化制度

①いただいたご意見、ヒアリング結果について

②見える化制度の活用方法、項目等について

③見える化するスキームについて

(2) 建設技能者の能力評価制度

①能力評価の実施主体や実施方法等について

②建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループについて

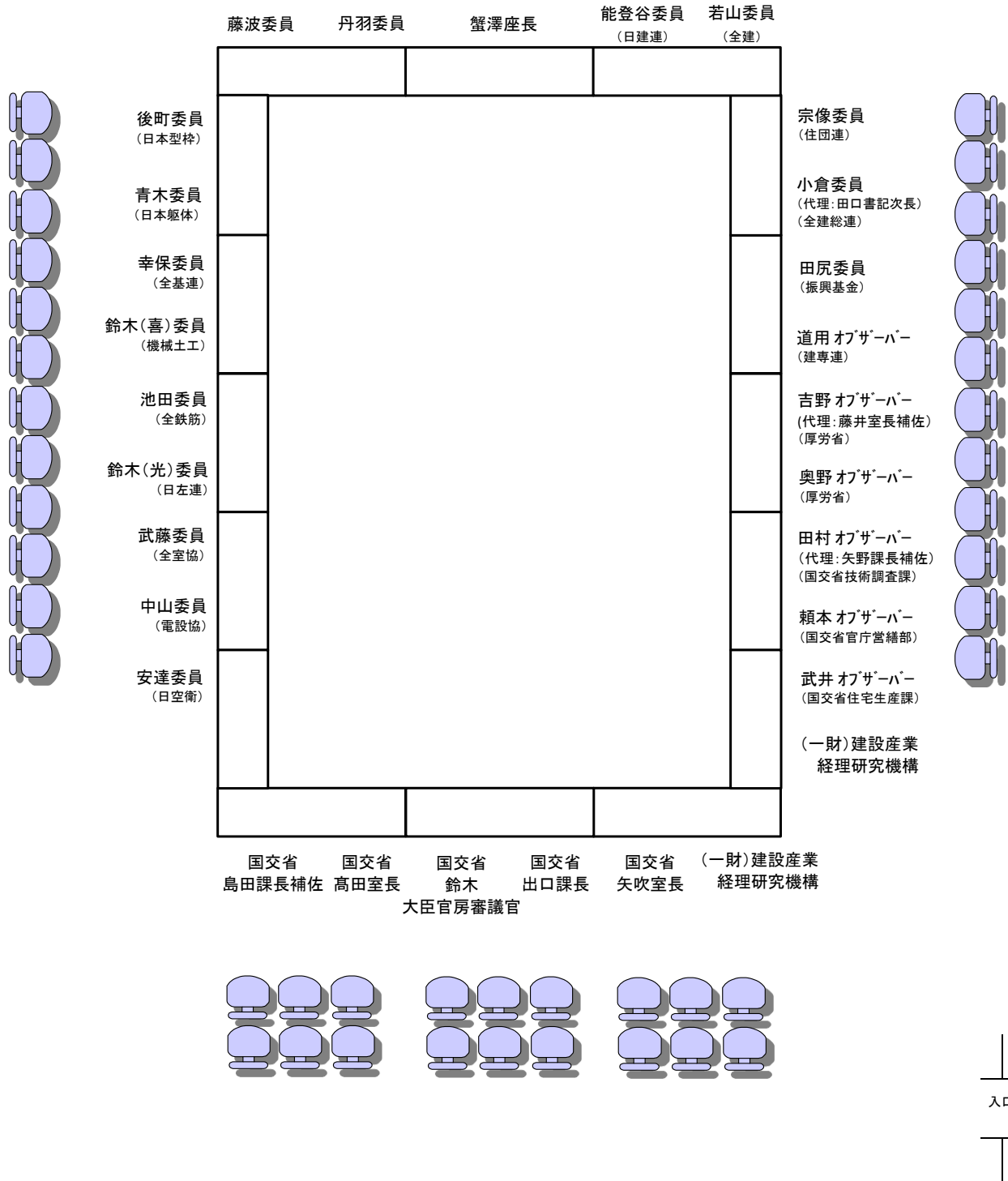
(3) 今後のスケジュールについて

(4) その他

4 閉会

# 第2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

日時： 平成30年6月7日(木)  
 16:00~18:00  
 場所： 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 必要性、検討の手順について
- 資料 3 いただいたご意見、ヒアリング結果について
- 資料 4 見える化制度の活用方法、項目等について
- 資料 5 見える化するスキームについて
- 資料 6 能力評価の実施主体や実施方法等について
- 資料 7 建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループについて
- 資料 8 今後のスケジュール
- 資料 9 検討にあたってのお願い
  
- 参考資料 1 「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」規約、趣旨紙
- 参考資料 2 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
- 参考資料 3 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資料 1 1 へのご意見等について

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 委員名簿 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
丹羽 秀夫	公認会計士、税理士
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
幸保 英樹	一般社団法人全国基礎工事業団体連合会 専務理事
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 技能者確保・育成部会委員
若山 勝行	一般社団法人全国建設業協会 常務理事
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システム事業推進センター 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
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
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
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



## 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、これらの企業が選ばれる環境を整備し、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」等とも連動させる。
- 建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。

## 検討の流れ

- ① 昨年度いただいたご意見について（共有）
  - ② 立場ごとの活用方法について
  - ③ どのような項目・内容を見える化するのか
  - ④ 誰がどのように見える化するのか（運営主体等）
  - ⑤ 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
- 制度の大まかな枠組みについて

第1回終了後、  
意見聴取、ヒアリング  
→第2回で報告

第2回でご議論いただきたいこと

# いただいたご意見、ヒアリング結果について

---

## 論点

## 委員意見

## 総論

## 見える化の目的・必要性

- ・人を大切にし施工能力の高い企業は、自ずと企業評価も高くなければならない。(専門工事業団体)
- ・大企業と建設技能者双方のメリットになる制度であり、各専門工事業者の管理ができ、合理的である。(元請団体)
- ・品質確保の観点から、公的な評価を受けた技能工が携わった割合が分かればユーザーの安心感・信頼感に繋がるのではないか。(専門工事業団体)
- ・企業評価をする団体に国土交通省認定を与えて欲しい。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業の評価は、グレード分けが望ましい。それにより改善努力をするのではないか。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業による悪用、野放図な情報開示が引き抜きの助長に繋がらないようにして欲しい。(専門工事業団体)
- ・人を大切にし施工能力の高い専門工事企業が、人材教育を怠ってきた同業者から引き抜きの標的とされ、結果として正直者が馬鹿を見る悪循環を産み出すことがないように慎重な対応を切に願う。(専門工事業団体)
- ・同業他社と違う部分を、元請や発注者にアピールできる制度にすべきではないか。(専門工事業団体)
- ・社保加入状況を評価の加点項目とするためには、その原資が元請から下請に適正に流れることが必要。(専門工事業団体)
- ・各職種の都道府県別、現場別の社会保険加入率の開示が可能となるのではないか。(専門工事業団体)
- ・キャリアアップシステムの構築を処遇改善に繋げるためには、現状を把握して評価することが必要。(専門工事業団体)
- ・優秀な専門工事企業の受注機会拡大のための道筋を提示するべきではないか。(専門工事業団体)
- ・団体において企業評価を行うのは難しい。(専門工事業団体)

## 立場ごとの評価・活用方法等についての意見

## &lt;有識者&gt;

- ・直轄工事で、試行的に専門工事企業評価の知見を蓄積するとともに、その必要性や効果を理解するプロセスも有効ではないか。(有識者)

## &lt;元請企業&gt;

- ・元請による専門工事企業の評価方法は、基本的に一次下請を評価し、二次下請(施工班)は、一次下請に任せている。(元請団体)

## &lt;専門工事企業&gt;

- ・元請が専門工事企業を選定する場合、専門工事業の立場からは、「取引実績」、「工事実績」、「経済施工」、「最大請負額」、「施工機械の所有台数」、「技術者・技能者の数」を主に見ていると考えている。(専門工事業団体)
- ・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際に有効な項目は、工事実績、最大請負金額(技能資格、技能者数(直用であること)、安全成績、社保加入状況。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業としての活用方法(アピール項目)は、自社施工ツリーに所属する技能者の人数や平均年齢、過去の施工実績や得意とする工事、自社施工ツリーに所属する技能者の資格取得状況一覧。(専門工事業団体)

## 論点

## 委員意見

## 総論

## 見える化する項目

- ・共通項目は**必要最低限**として頂きたい。(専門工事業団体)
- ・実際に活用している大手ゼネコンの例を参考にしてはどうか。(有識者)
- ・**基礎情報、施工能力、安全衛生、社会保険加入状況は必要**。(元請団体)
- ・**新規の下請の選定方法は、財務状況と反社会勢力の有無をチェック、過去どのゼネコンの仕事をしてきたか(3年ぐらい)、地域の評判**。(元請団体)
- ・給与制度、休暇制度は必須項目ではなくてもよいのではないか。(元請団体、専門工事業団体)
- ・**業種ごとに必要な項目が異なる**のではないか。(専門工事業団体)
- ・**知らない地域で仕事を請け負ったときに見える化制度を活用するかもしれない**。(元請団体)
- ・見える化制度で評価された専門工事企業が**受注できる仕組みづくり**が大切。(有識者、専門工事業団体)

## 見える化する項目・内容について

## &lt;基礎情報&gt;

- ・基礎情報は**必要**(元請団体)
- ・許可がない場合でも評価対象から除外すべきではない。(専門工事業団体)
- ・財務情報についての情報開示は**適当ではない**のではないか。(専門工事業団体)

## &lt;施工能力&gt;

- ・技能労働者の人数、キャリアアップカードの保有人数については、**基本的には直用人数とすべき**。(専門工事業団体)
- ・上位会社への専属率を踏まえた**施工ツリー全体**で評価でされることが必要。(専門工事業団体)

## &lt;安全衛生&gt;

- ・**不良不適格業者との差別化**のために活用することは**重要**(専門工事業団体、元請団体)
- ・安全衛生については、**公表された情報**で評価すべきではないか。(専門工事業団体)

## &lt;処遇・福利厚生&gt;

- ・時期尚早ではないか。(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

## &lt;人材確保育成&gt;

- ・応援をしていきたいと思っている。(元請団体)
- ・困難ではないか。(専門工事業団体)

## &lt;地域貢献その他&gt;

- ・防災活動への貢献は、高く評価してもいいのではないか。(専門工事業団体)

## その他

- ・業歴が長いことのみで評価点が高くなるのは趣旨がそぐわないのではないか。(専門工事業団体)
- ・建機の保有状況の評価において、登録後の経過年数も考慮すべき。(専門工事業団体)
- ・コンクリート圧送については、大型ポンプ、小型ポンプの区分ができると良い。(専門工事業団体)
- ・リースしている機械についての加点をしたらどうか。(専門工事業団体)
- ・施工能力において、建設マスター、厚生労働大臣顕彰、登録基幹技能者、一級技能士の人数は開示すべき。(専門工事業団体)
- ・技能グランプリの無い職種はどうするのか。(専門工事業団体)
- ・類似する工事实績、最大請負金額のような項目により、自社の施工能力のアピールをするのはどうか。(専門工事業団体)
- ・施工実績について、現場の難易度も考慮すべきではないか。(専門工事業団体)
- ・元請への貢献度、元請への労務協力を考慮すべきではないか。(専門工事業団体)
- ・完工高が高くても、自社の加工高が低く同業者への外注比率が高い業者や、ゼネコンからの請負でなく同業者からの再下請負が多く占める業者は、何らかの評価区分すべき。(専門工事業団体)
- ・労基法、安衛法の違反状況や労働災害発生状況は必要だが裏付け確認が出来ない部分はどうか。(専門工事業団体)
- ・安全衛生の評価について、従業員の福利厚生設備が充実しているか、講習・教育を定期的に受講しているかも考慮すべき。(専門工事業団体)
- ・安全成績、労災保険の加入状況を入れたらどうか。(専門工事業団体)
- ・社会保険等加入状況において、現場で就労する技能工の加入率が重要(専門工事業団体)
- ・項目は経審と同程度にした方がいい。(専門工事業団体)

## 対象

## 意見

## 公共発注者

- ・工事請負契約は、受発注者が締結するものであり、**専門工事企業にどのようなところを使うのかは、発注者は、基本的に関与できない。**
- ・今回の企業情報の見える化については、総合評価における登録基幹技能者の加点と同様に、**政策を推進する観点で評価の検討も必要。**ただし、その場合、個別工事での評価だけでなく、**上流側(経審や競争参加資格)での評価の検討も必要。**
- ・**特定専門工事審査型総合評価落札方式は、専門工事企業の技術力が工事全体の品質確保に大きく寄与する工事に限定。施工能力(技術提案の内容、施工実績等)の観点から評価。**
- ・仮に直轄の発注で見える化制度を活用する場合、業界団体に所属していない企業に対して**門戸が閉ざされた制度を使うのは難しい。**国が使う以上オープンな制度が必要。国が訴えられるリスクもある。
- ・見える化する項目の中では、社会保険等の加入状況など法令遵守の関係は、施工体制台帳をチェックする時の**ネガティブチェックとして使える。**

## マンションデベ2社

- ・専門工事企業の評価・選定は、**元請に一任。**専門工事企業の情報を発注者は特に知る必要がない。設計基準や指定部材の条件(制約)がある場合、例外的に、特約店の中から元請が指名することもある。(A)
- ・専門工事企業選定の決定権は、あくまでも元請にあるが、**当社で専門工事企業の実績(推奨)業者リストを職種ごとに作成**しており、このリストの業者からも見積もりを取るよう依頼。このリスト作成に当たっては、元請の意見を聞くことはなく、当社として実績を見て行っている。(B)
- ・**マンション施工の経験の有無(企業・技能者個人)が重要。**専門工事企業には、**動員力を求める。**他のマンションデベロッパー発注の施工経験の有無を見る。専門工事企業が施工に与える影響は大きいと認識。当社から特定の人を配置をリクエストする場合もある。当社として、専門工事企業は遠い存在ではない。(B)
- ・**建設業許可の有無は大前提。**財務状況について、発注者は知らない方がいいのではないかと。元請が施工全体を管理してもらえればいいので、**専門工事企業の細々した情報を知る必要はない。**(B)
- ・見える化の制度が普及するかどうかは、**元請にどのようなメリットがあるのか**ということと考える。(B) 4



## 対象

## 意見

## オフィスデベ2社

- ・基本、元請が品質、経営状況を含めて、専門工事企業選定をするという考え。逆に、当社から専門工事企業を指定したり、意見を言うことは、価格に影響することにつながるのでは、原則しない。しかし、どこでも良いと言うわけではなく、一般的なコンプライアンスの遵守を、専門工事企業・メーカーを含めた受注者に求めている。(A)
- ・専門工事企業の情報については、必要ない。アフターサービス対応が悪かったなどの元請の情報は、社内で共有するが、専門工事企業の情報については、共有したり、議論になったことはない。(A)
- ・どの元請の施工かは、商品価値につながるが、どの専門工事企業の施工かは、開示する必要はないし、商品価値にはならない。(A)
- ・元請の専門工事企業選定に立ち入ることは無いし、敢えてしない。(B)
- ・専門工事企業の知りたい情報は、特になし。情報をもらっても判断しにくい。「餅は餅屋」で元請にお任せしている。元請からしっかり選定していると言ってもらえれば良い。(B)
- ・商品の付加価値を高めることについて、住宅ならあるかもしれないが、一般論としてオフィスで聞くケースはない。(B)
- ・元請への安全配慮、法令遵守、社会規範遵守は、専門工事企業を含めたものであるが、元請にお任せしている。元請との信頼関係でやるものなので、専門工事企業へは出来るだけ言わない。(B)
- ・発注者として、専門工事企業の見える化をすることで、元請と下請間のコミュニケーションが改善されるのであればありがたいこと。(B)

## 対象

## 意見

## ハウスメーカー3社

 専門工事企業の選定に  
当たって

- ・新規は、必ず他社の紹介でないと発注しない。また、二次下請の選定は一次下請に任せている。一次下請の評価基準は、建設業許可の有無、財務状況、年間の実績を見る。同業他社の実績があれば、信頼があると判断。施工能力の判断として、構成人数、現場の出来を確認し、工事毎に評価を蓄積。(A・B)
- ・当社は、工場生産となっており、独自の段取りがあるので、その専門工事企業に他社の施工経験があっても、魅力に感じない。新規参入はあまりないが、縁があれば確認。(C)
- ・指定工務店として、基本契約を結んで、年に1回更新、財務諸表、施工実績を提出させている。二次下請とも基本契約を行うが、発注する一次下請に任せている。設備は、どの設備メーカーを使うかが決まっている。(B)
- ・技能者育成制度として、施工主任技能者検定制度(基礎、建方、内装)と施工店技能者育成資金補助がある。この制度により、専門工事企業を取り込みたい。また、上級職長は日給3,000円の補助を出している。(C)
- ・継続取引先とは、5年間の基本契約を締結。更新時に、財務状況、印鑑証明、建設業許可証、社会保険の加入状況などを審査。反社会勢力、外国人雇用も気になる。専門工事企業の施工能力評価は、工事毎にしている。(C)
- ・専門工事企業を評価は、結局、施工評価は職人の腕によるので、職人が引き抜き等で辞めてしまうこともあり、今はやっていない。(A)

見える化する項目

- ・建設業許可、営業年数(経営者の経験年数も)、財務状況、施工実績は必要。社保の項目はありがたい。人材確保、育成は不要。(A)
- ・見える化項目の多くは実際の施工能力とは関係ないのでは。結局、技能者の評価は、現場をまとめる能力、段取り力。(A)
- ・技能者評価は、キャリアアップシステムの就労履歴と資格情報の管理で十分。優秀な技能者がいる企業を評価すべき。(C)

見える化の仕組みについて、留意点

- ・見える化に信頼性があり、メンテナンスがされていれば、業者選定のベースになる。エリアで新規参入時に使える。当社には指定工務店のデータベースもあるが、職人情報等のメンテナンスが非常に手間。どのようにメンテナンスするか課題。(B)
- ・施主にゴールドカード技能者の配置を指定されると人材が限られてしまい現場に支障が出る恐れあり。アピールが逆効果になることを懸念。(B)
- ・見える化とキャリアアップシステムは連動すると思うが、どのように活用するか(どんなメリットがあるのか)になると思う。(C)



# 活用方法等に関するヒアリング [H30年5月] ④

## 対象

## 意見

### ゼネコン5社

専門工事企業の選定に当たって

- ・過去の実績(品質、安全管理、納期を守れるか。)、財務状況、見積りを取り、コストで選ぶ。良い職長・班・グループを押さえることが重要。施工能力、安定供給、持続的に付き合えるか。**タイムリーに使えるか。機動力。経営が不安定な下請を排除。**(A~E)

専門工事企業の評価はどのように活用しているか

- ・品質、コスト、量・納期、安全、モラル、環境の6項目、品質とか工程ではさらに細分化し10項目各5点満点で評価し、平均点が3点未満の下請には、**指導票を通知し、改善を指導。**安全大会や職長会の表彰、職長会加盟審査にも活用。評価が悪い場合、見積りをとらないことはある。評価表以外の所長のコメントを支店内で共有。不良不適格排除に使用。イントラで支店内で共有。(A~E)

見える化の仕組みについて、留意点は

- ・今までの評価は、基礎情報、施工能力、安全衛生。**これから大事なのは、処遇・福利厚生、人材確保育成、地域貢献になると思う。**協力会社で出来ているのかは厳しいが、重要性は感じている。(E)
- ・**評価の高い企業にばかり仕事が集中して、受注競争がアンバランスになる可能性がある。**(B)
- ・良い専門工事企業を使うことで、**元請が経審や総合評価制度で評価される仕組みが必要。**(D)
- ・**すべての項目を評価できるわけではなく、評価できる項目と情報を開示する項目がある。**(D)

見える化の活用方法

- ・施工協力会以外の企業にあたる時、**実績、財務状況、動員力等**を確認する際にあれば良い。(A~E)
- ・**財務状況を確認出来るのであれば良い。直用の企業を評価すべき。**専門工事業の団体が無い職種もあり、団体が評価することには懸念。建設業許可の審査に中でポイント化したらどうか。また、**ゼネコンからの表彰もポイントになる。**担い手確保の施策に使わないと意味がない。法制化は、無理でもガイドラインには書けないか。希望者だけでは広がらない。**社保も差別化し、もっと、前向きな会社を評価して欲しい。**(D)
- ・一つの指標で評価されてしまう。**評価が高くなる専門工事企業は一握りしかいない。**あるなしで評価されると二極化されてしまうのではないか。評価されなくても使わなければならない現実もある。(E)
- ・許可検索システムで見れないか。今後、**元請と下請のマッチングが重要**になってくる。オファーが多ければ、**処遇改善が図られる。**(A)
- ・社保や人材などアピール項目があれば、**健全リストになる。**働き方改革を進める上で、条件化して、**強制力がないと処遇改善、能力評価につながらない。**(B)
- ・優良企業のリストになると、**新規入職にも役立つ**と思う。(C)

# 見える化制度の活用方法、項目等について

---

# ヒアリング内容を踏まえた活用方法や留意点 ①

## 【公共発注者】

- 公共事業入札における見える化した情報の活用については、今後検討（経審、競争参加資格、総合評価等）。
- 業界団体所属企業に限定するのではなく、一定程度オープンな制度とすることも検討。
- 法令遵守のネガティブチェックとしても活用することも検討。

## 【民間発注者】

- 専門工事企業選定については、基本的に元請に任せている。ただし、会社によって、職種ごとに専門工事企業の推奨業者リストを作成している企業もある。
- ハウスメーカーでは（元請として）、専門工事企業選定当たって、同業他社の実績（主な取引先）や構成人数、現場の出来を確認し、工事毎に評価を蓄積している企業もある。
- ハウスメーカーとしては、優秀な技能者を多く雇用している専門工事企業を評価すべきとの意見もある。
- どのようにメンテナンスするか課題。

 **引き続き、発注者等との意見交換・ヒアリングを続けていく。**

## 【ゼネコン】

- 施工協力会以外の企業にあたる時、実績、財務状況、動員力等の確認に活用できないか。
- 専門工事企業が、タイムリーに受注できる状況にあるのか確認できないか（マッチングサイトのイメージ）。
- 経営が不安定な専門工事企業の排除、財務状況の確認に活用できないか。
- 直用の企業を評価できないか。
- ゼネコンからの表彰を評価できないか。
- 社保や人材などアピール項目があれば、健全リストとして活用できるのではないか。
- 安衛法違反は、指導を受ける可能性が職種により様々であり、出し方は検討が必要ではないか。
- 今までの評価は、基礎情報、施工能力、安全衛生だったが、今後は、働き方改革の観点から、処遇・福利厚生、人材確保育成、地域貢献も重要になってくるのではないか。
- 評価の高い企業にばかり仕事が集中して、受注競争がアンバランスになる可能性があるのではないか。
- 良い専門工事企業を使うことで、元請が経営事項審査や総合評価制度で評価される仕組みが必要ではないか。
- 評価に馴染む項目と、情報を開示することで足りる項目があるのではないか。

# 見える化する項目・内容の検討

<考え方> ※委員からのご意見、発注者・元請企業等へのヒアリングも踏まえ整理。

- ・ 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等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。  
→ 既存の情報（建設業許可情報、キャリアアップシステムの事業者情報等）を活用
- ・ 施工能力の確認・PRに加え、法令遵守等のネガティブチェック（不良不適格業者の排除）にも活用できるものとする。
- ・ 見える化する項目については、必要最小限にすべきという意見が大勢であり、業界共通の必須の情報を「共通項目」と整理し、それ以外を、各業種ごとの「選択項目」と整理する。  
「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。  
このため、
  - ①建設業許可、財務状況等の「基礎情報」
  - ②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等の「施工能力」
  - ③建設業法上の監督処分、労働基準関係法令違反、社会保険加入状況等の「法令遵守・安全衛生」を、基本的には公表情報から情報を確認できる「共通項目」として設定する。
- ・ なお、施工実績については、元請・発注者・専門工事企業いずれにとっても重要と確認できたため、公表情報ではないが、自由記述として見える化する。
- ・ 「取引先」「取引銀行」「団体加入」について、公表情報ではないが、見える化を検討。
- ・ 施工グループにおける動員力をどのように評価するか、併せて、直用を進めている企業をどのように評価するか、引き続き検討。

# 見える化する項目・内容の検討

## ●見える化する共通項目について

項目区分	項目	内容
基礎情報	建設業許可の有無	・建設業許可業者は、経営力、業種ごとの技術力、誠実性、財産的基礎の要件を満たしており、基礎情報として不可欠。
	建設業の営業年数	・営業年数の期間は、各専門工事企業のHPIに掲載があり、信用情報になるのではないかな。
	財務状況等	・適切な施工を行うためには財務状況を確認する必要があるのではないかな。 ・総資本経常利益率により財務状況を表すことができるのではないかな。 ・取引先、取引銀行の掲載について検討ができないかな。
	社員数	・専門工事企業の実態を確認する上でも必要な情報となるのではないかな。
	団体加入	・見える化のスキームでは団体も一定の役割を果たすことを検討しており、必要な情報ではないかな。
施工能力	技能者の人数	・建設キャリアアップシステムと連動させて、技能者のキャリアアップカードの保有人数、レベルを示すことにより、専門工事企業の施工能力を表すことができるのではないかな。 ・施工能力を示す項目として、自社における技能者の人数に加えて、動員力をどのように評価するのか。(引き続き検討) ・一方で、直用を進めている専門工事企業をどのように評価するのか。
	施工実績	・施工実績を自由記述として掲載。
法令遵守・安全衛生	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	・法令遵守等のネガティブチェック(不良不適格業者の排除)に活用できる。 ・建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反についてはHPIに公表されており、同程度の掲載すべきではないかな。 ・反社会勢力との関係がないことの証明については、建設業許可をもって担保。
	社会保険加入状況	・建設キャリアアップシステムと連動させて、雇用保険・健康保険・厚生年金保険の加入情報や加入率等を見える化できないかな。

# 見える化する項目・内容の検討

## ●見える化する選択項目について

項目区分	項目	内容
施工能力	建機の保有状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建機については業種ごとに保有状況が異なる状況ある。</li> <li>・建機の経過年数、大型、小型の別の評価を個別に評価すべきではないか。</li> </ul>
	表彰	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優良工事表彰、優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)で評価出来ないか。</li> </ul>
法令遵守・安全衛生	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間</li> </ul>
	安全関係団体加入状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>
処遇・福利厚生	給与制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月給制、日給月給制等の給与制度</li> </ul>
	休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週休日数制度</li> </ul>
	労務管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の有無</li> <li>・36協定締結の有無</li> </ul>
人材確保育成	若年者の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基準日に35歳未満の技能労働者の割合</li> <li>・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</li> <li>・ユースエール認定の取得の有無</li> </ul>
	女性の確保育成状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性技能労働者の人数、割合</li> <li>・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</li> </ul>
	研修・訓練の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練校の活用等</li> </ul>
地域貢献その他	防災活動への貢献状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災協定締結の有無</li> </ul>
	国際標準化機構が定めた規格による登録状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ISO9001、ISO14001の登録の有無</li> </ul>
	生産性向上・技術開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組</li> </ul>
	民事再生法等の適用の有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民事再生法又は会社更生法の適用有無</li> </ul>
	災害時対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP(事業継続計画)策定の有無</li> </ul>
	経営力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>



# 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



○ 建設業法における許可制度の要件は以下4点から構成される。

## (1) 経営の安定性

### ① 経営能力(経営業務管理責任者)

…建設業は一品ごとの注文生産であり、一つの工事の受注ごとにその工事の内容に応じて資金の調達、資材の購入、技術者及び労働者の配置、下請負人の選定及び下請契約の締結を行わなければならない、また工事の目的物の完成まで、その内容に応じた施工管理を適切に行うことが必要であることから、適正な建設業の経営を行うため課せられている要件

### ② 財産的基礎(請負契約を履行するに足りる財産的基礎・金銭的信用)

…建設業の営業を行うには、資材の購入、労働者の募集、機械器具又は仮設機材の購入等工事の着工のためかなりの準備資金を必要とするところ、適切な営業活動を行い、建設工事の適正な施工を確保するためには、営業に当たってある程度の資金を確保していることが必要との観点から課せられている要件

## (2) 技術力

### ③ 業種ごとの技術力(営業所専任技術者)

…建設業に関する営業の中心は各営業所にあることからみて、建設工事に関する請負契約の適正な締結及びその履行を確保するためには、各営業所ごとに許可を受けて営業しようとする建設業に係る建設工事についての技術者を置くことが必要であり、そこに置かれる者は常時その営業所に勤務していることが適切であることから課せられている要件

## (3) 適格性

### ④ 誠実性(役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

…建設業の営業は注文生産であるためその取引の開始から終了までに長い期日を要すること、前払などによる金銭の授受が慣習化していること等により、いわば信用を前提として行われるものであり、請負契約の締結やその履行に際して不正又は不誠実な行為をするような者に営業を認めることはできないことから課せられている要件

## 財務、取引銀行、取引先

- 発注者が専門工事企業を評価する項目として、財務の状況を確認するという意見が多数あった。
- 専門工事企業が財務諸表を出すことが難しい場合でも、総資本経常利益率のような指標で、財務状況を確認できないか。
- また、信用力という観点から、各企業HPにあるような取引銀行、取引先の項目を掲載ができないか。

### ■財務の指標■

(目的)

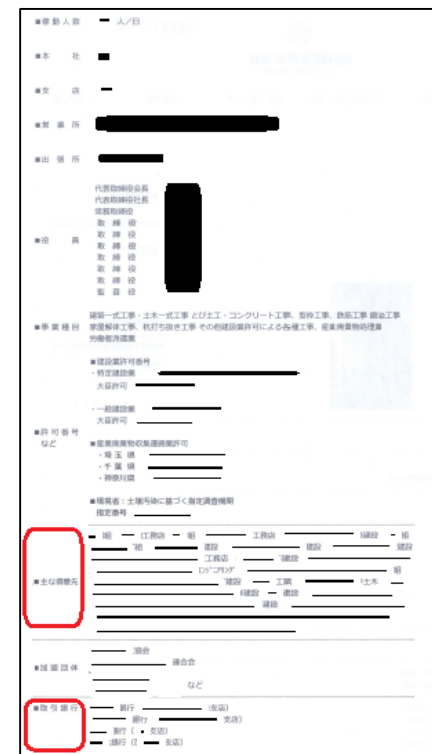
- ・専門工事企業を評価するに当たっては、財務面においても健全であることが望ましい。
- ・財務内容が健全であれば、技能者の雇用・定着、さらには技能者への教育・投資へと好循環につながると考えられる。
- ・考え方としては、職種に関係なく、基本的で最低限のものとする。

(総資本経常利益率)

総資本(総資産)を用いてどの程度の経常利益を得ることができたかを示すものである。経常利益は企業としての総合力であり、総合収益性の分析に最も多く用いられるものとなっている。

$$\text{総資本経常利益率} = \frac{\text{経常利益}}{\text{総資本}} \times 100(\%)$$

(企業HPの参考事例)



## 技能労働者の人数、雇用保険・健康保険・厚生年金保険加入情報の掲載

- 建設キャリアアップシステムと連動することにより、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可能となる。
- 施工能力を示す指標としては技能者の人数ということになるが、キャリアアップカードの保有人数を示すことにより、技能者の就業履歴や保有資格を踏まえた指標による施工能力の見える化が出来るのではないか。

### 建設キャリアアップシステムのメリット

#### 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選ばれる環境を整備

技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（登録制技能者講習・職員経験）

建設キャリアアップシステムにより蓄積された経験

レベル分け

レベル1 基礎的な技能を有する技能者

レベル2 一定の経験・知識を有する技能者

レベル3 一定の経験・知識・技能を有する技能者

レベル4 一定の経験・知識・技能を有する技能者

#### 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

所属名称	所属種別	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇建設	11	○
〇〇建設	〇〇建設	10	○
xx工務店	〇〇建設	20	○
xx工務店	〇〇建設	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

○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）

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業履歴を用いて、証紙請求書（共通）を作成するソフトを開発し、本年10月開始に稼働予定

※また、建設単において、証紙に替えて電子的に就業履歴を把握する方式の導入について検討が進められている

### システム画面の閲覧イメージ①

#### 1. 技能者が自身の情報を閲覧

技能者は、

- ・技能者情報（本人）【①】、就業履歴情報【②】として自身の情報を閲覧できる
- ・自身の経歴を証明する書類として出力・印刷できる

①技能者情報（本人）

項目	内容
ID	123456789012
氏名	藤田 太郎
生年月日	1989.10.10
性別	男性
年齢	40歳
登録年数	20年
住所	東京都中央区
電話番号	03-1234-5678
メールアドレス	03-1234-5678
所属	〇〇建設株式会社
職種	建築士

②就業履歴情報

所属名称	就業日数	就業開始	就業終了
〇〇建設株式会社	2018.06	19	〇
〇〇建設株式会社	2018.01	18	〇
〇〇建設株式会社	2018.04	20	〇
〇〇建設株式会社	2018.04	25	〇

#### 2. 事業者が自社に関する情報を閲覧

事業者は、

- ・事業者情報（自社）【①】として自社の情報を閲覧できる
- ・所属技能者の情報を一覧で表示【②】できる
- ・所属技能者一覧【②】から技能者を選択して、技能者毎の技能者情報【1-①】、就業履歴情報【1-②】を閲覧できる
- ・所属技能者の就業履歴を一覧で表示【③】できる
- ・有資格者数、社会保険加入率などを集計できる機能【④】を備える予定

①事業者情報（自社）

項目	内容
事業者ID	123456789012
事業者名称	〇〇建設株式会社
所在地	東京都中央区
業種	建設業
従業員数	100名
社会保険加入率	80%

②所属技能者一覧

技能者ID	氏名	性別	年齢	所属	就業日数	就業開始	就業終了
00000001	田中 一郎	男性	45	〇〇建設	15	〇	〇
00000002	山田 花子	女性	38	〇〇建設	12	〇	〇
00000003	佐藤 健太	男性	35	〇〇建設	10	〇	〇
00000004	鈴木 美穂	女性	32	〇〇建設	8	〇	〇
00000005	高橋 誠也	男性	28	〇〇建設	5	〇	〇

③所属技能者就業履歴一覧（歴日毎）

技能者ID	所属名称	就業日数	就業開始	就業終了
00000001	〇〇建設株式会社	15	2018.06.19	〇
00000002	〇〇建設株式会社	12	2018.01.18	〇
00000003	〇〇建設株式会社	10	2018.04.20	〇
00000004	〇〇建設株式会社	8	2018.04.25	〇
00000005	〇〇建設株式会社	5	2018.04.25	〇

④技能者情報の集計

項目	集計値
所属技能者数	5名
所属技能者就業履歴数	45日
所属技能者就業履歴数（有資格者）	35日
所属技能者就業履歴数（社会保険加入者）	30日
所属技能者就業履歴数（有資格者かつ社会保険加入者）	25日

## 建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況

- 発注者、元請企業へのヒアリング結果より、希望する見える化の項目として、コンプライアンスの遵守の観点から、建設業法の法令遵守の状況、労働基準関係法令違反の状況の声が多数あった。
- 見える化の共通項目として、公表されているデータと同程度の掲載をすべきではないか。

「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」(過去5年分)

労基法、安衛法等の違反件数 (直近1年間)

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実

最終更新日：平成30年2月28日

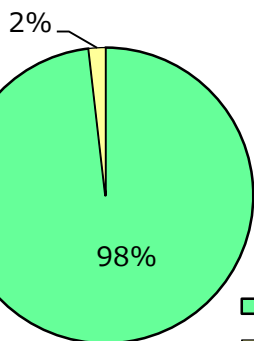
北海道労働局 企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法令	事案概要	その他参考事項
			最低賃金法第4条		
			労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条		
			労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条		
			労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第349条		
			労働安全衛生法第20条 ボイラ安全規則第22条		
			労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条		
			労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条 ボイラー及び圧力容器安全規則第23条		
			労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条		

# 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。

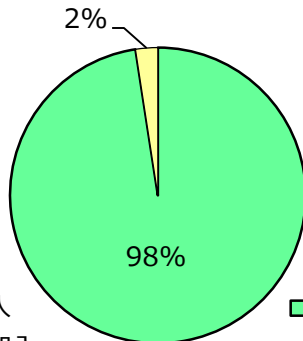
## 企業別

<雇用保険>



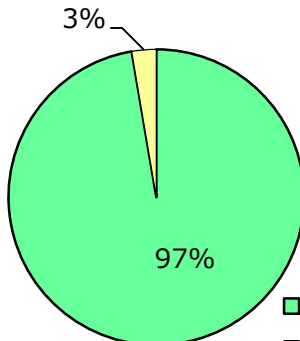
■ 加入  
■ 未加入

<健康保険>



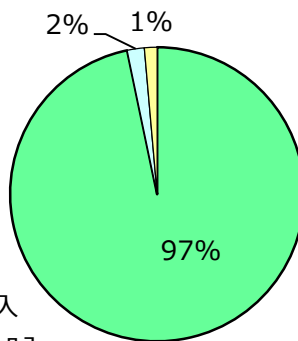
■ 加入  
■ 未加入

<厚生年金>



■ 加入  
■ 未加入

<3保険>



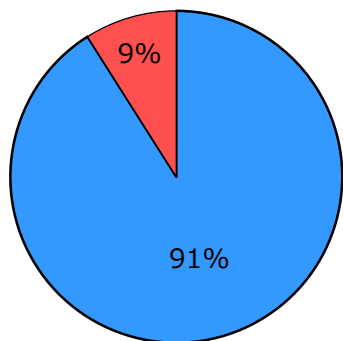
■ 3保険加入  
■ 3保険いずれか加入  
■ 未加入

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%

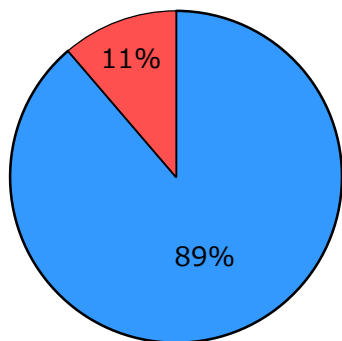
## 労働者別

<雇用保険>



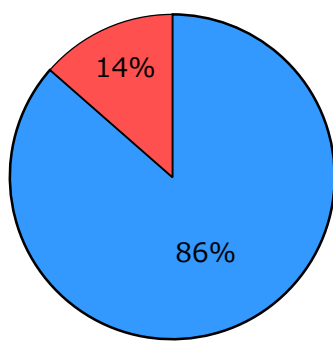
■ 加入  
■ 未加入

<健康保険>



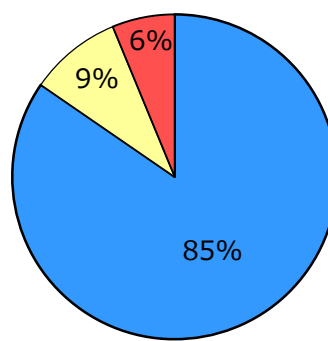
■ 加入  
■ 未加入 (市町村国民健康保険加入者を含む)

<厚生年金>



■ 加入  
■ 未加入 (国民年金加入者を含む)

<3保険>



■ 3保険加入  
■ 3保険いずれか加入  
■ 未加入

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

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

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

「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



## 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)

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
	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。

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

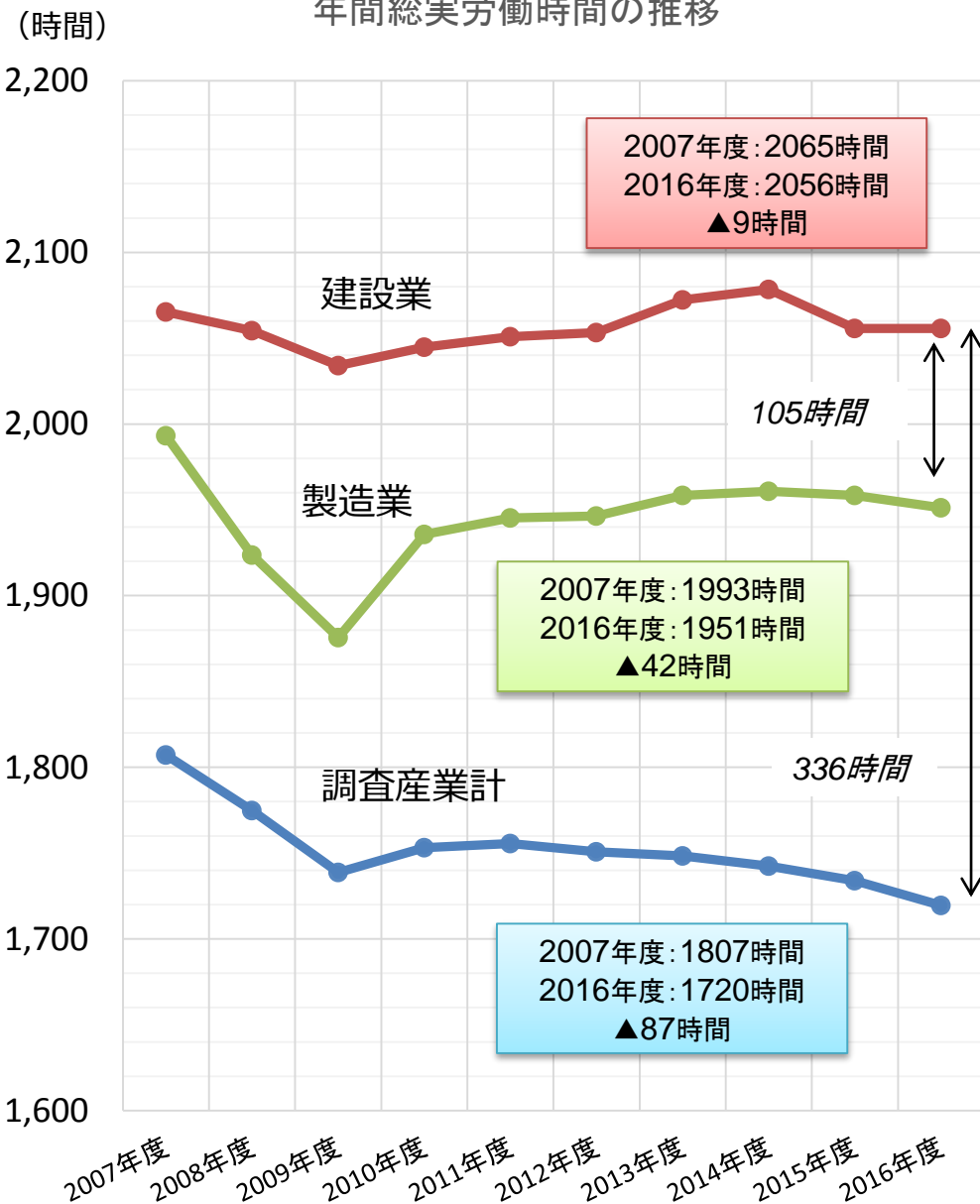
○第29回大会（平成28年3月開催）  
建設系10職種の技能グランプリ入賞者数

	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

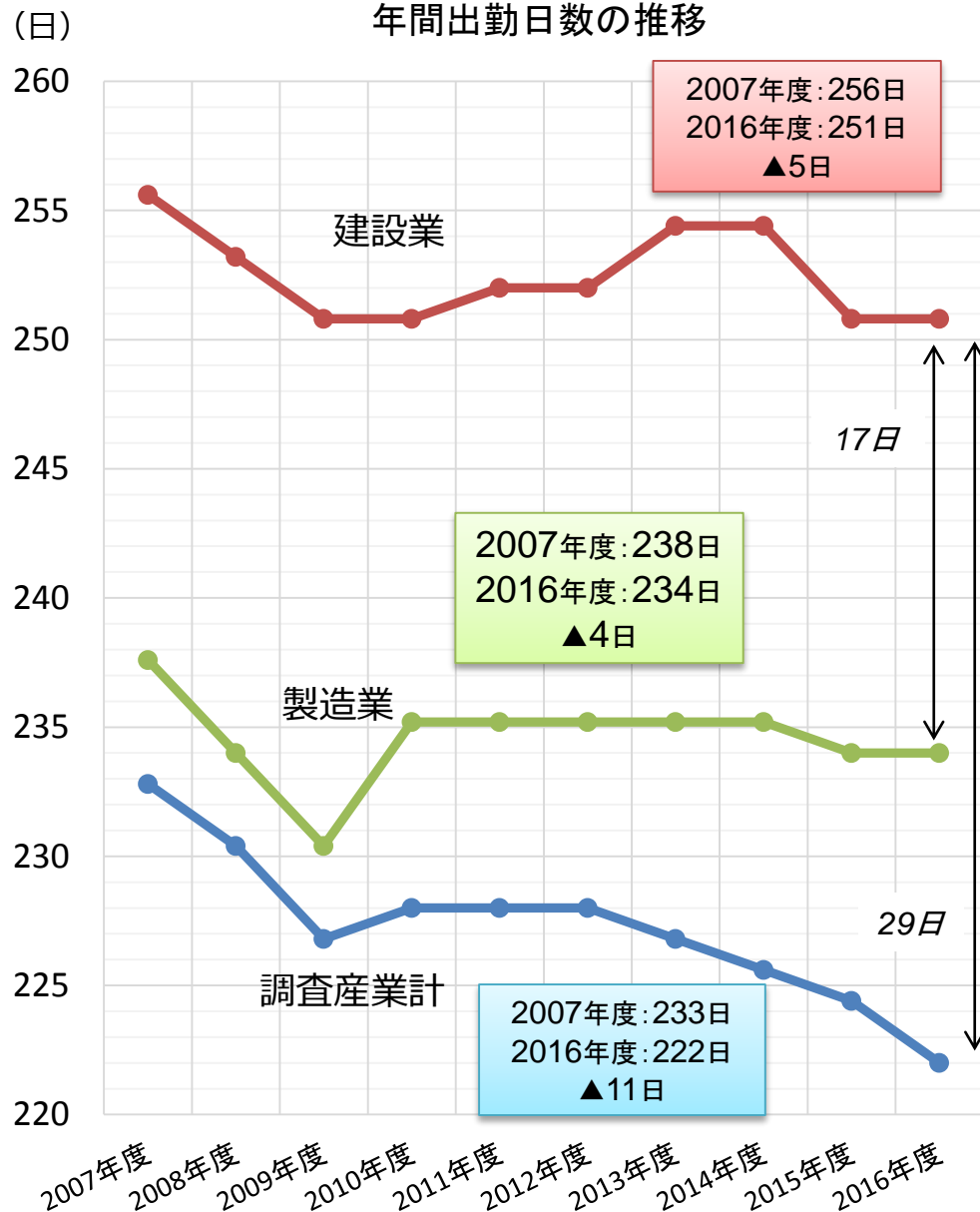
注) 造園は二人一組で課題製作にあたる。

# 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



# 安全関係団体加入状況(COHSMSの概要)

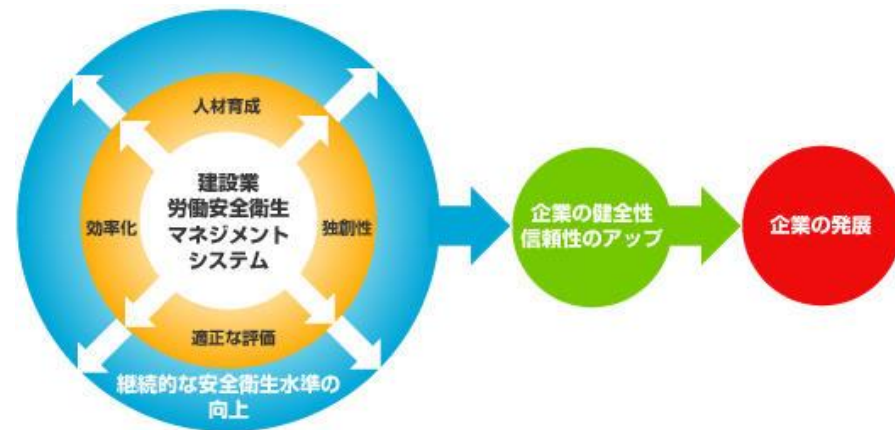
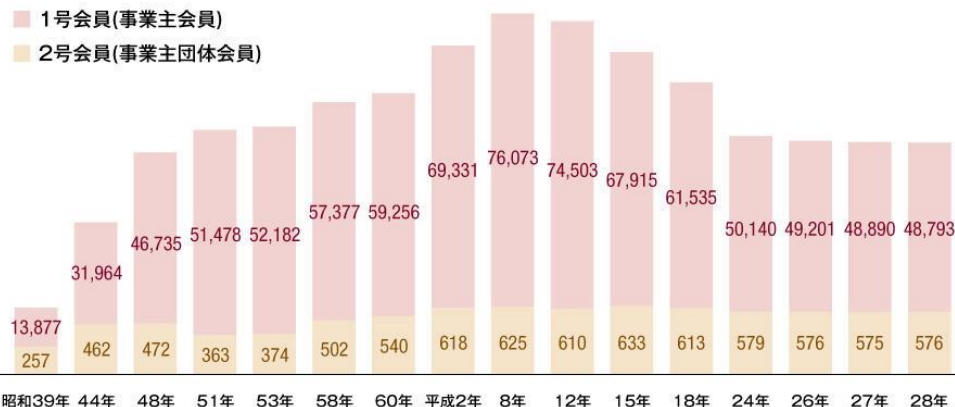
## 建設業労働災害防止協会(建災防)について

- 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を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

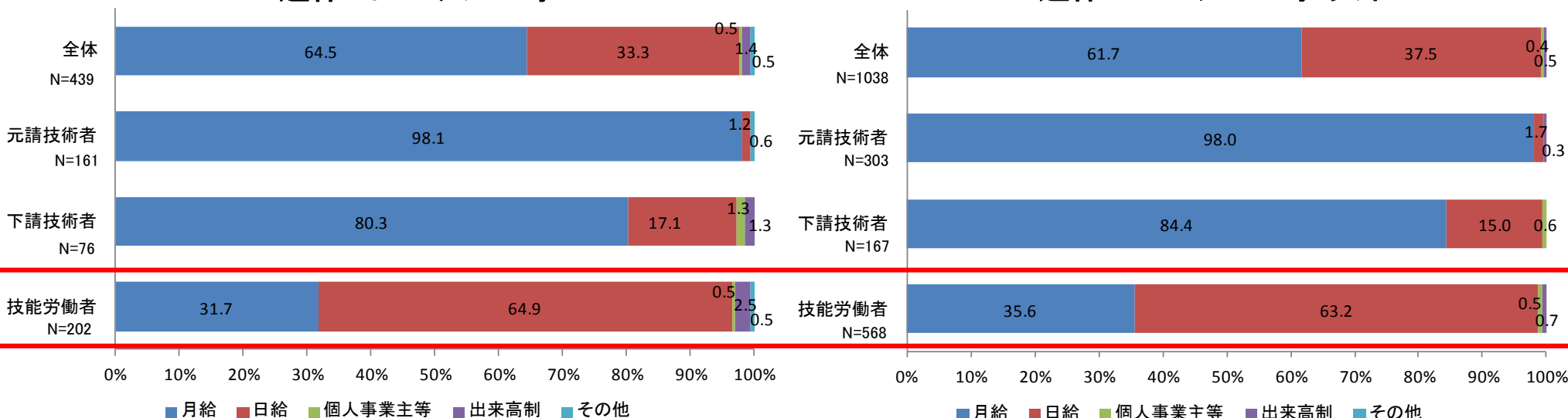




○ 元請け・下請け問わず、技術者のほとんどが月給制となっている  
○ 一方で、技能労働者は6割以上が日給制となっている。

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)

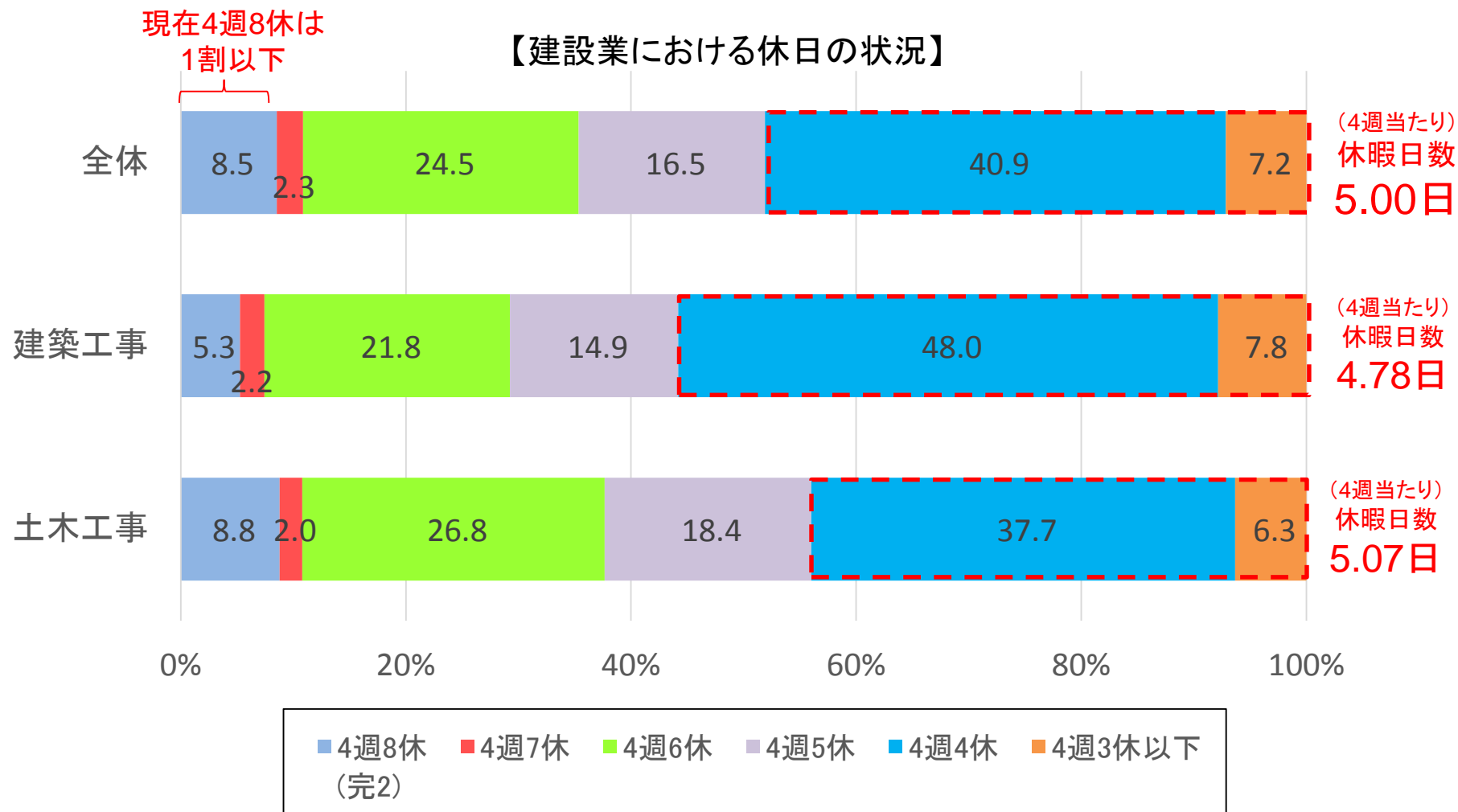
※週休2日モデル工事対象者:439人

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

# 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

# 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。

(年齢階層)



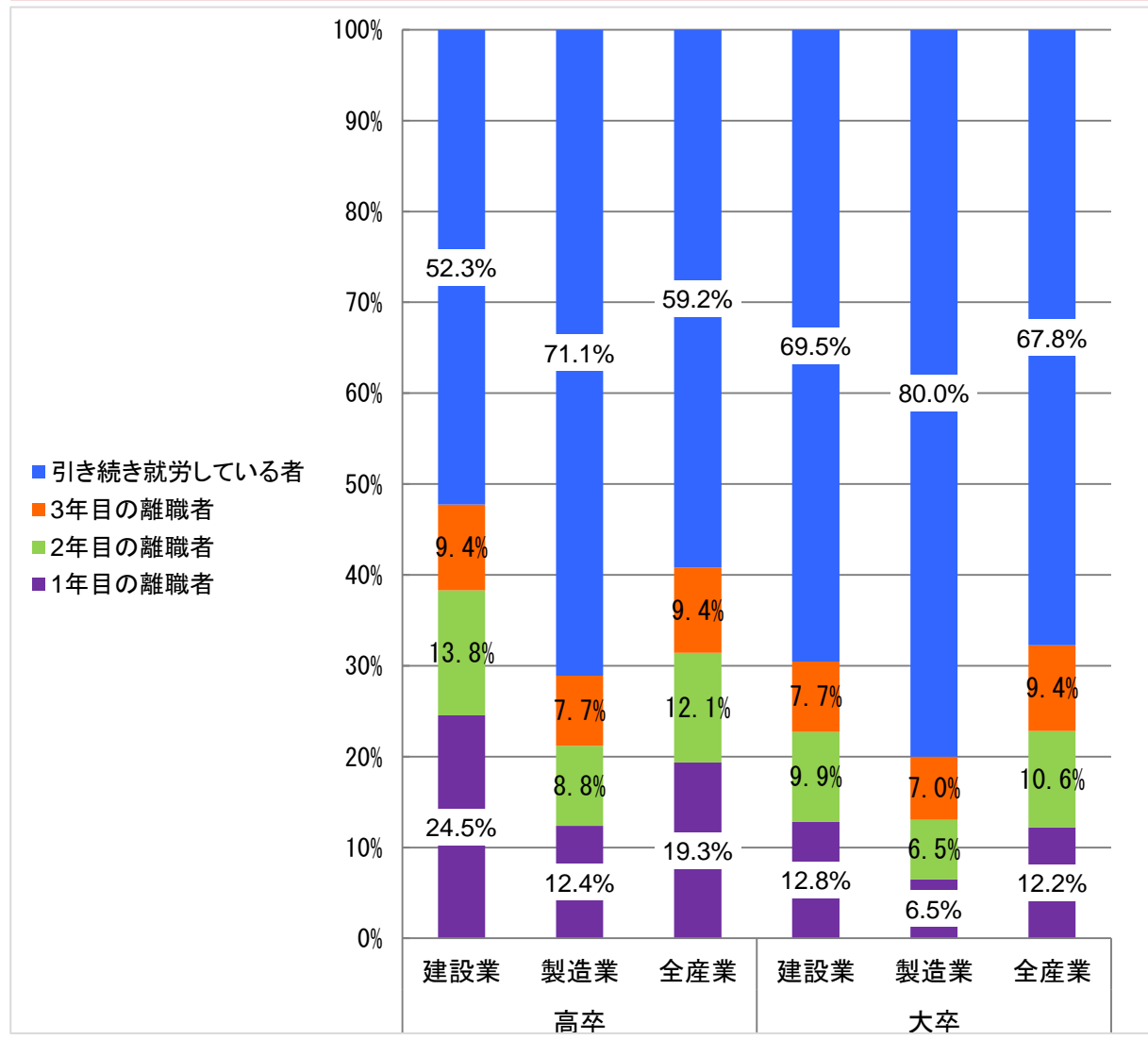


若年者の確保育成状況(建設業における離職状況(3年目までの離職率))

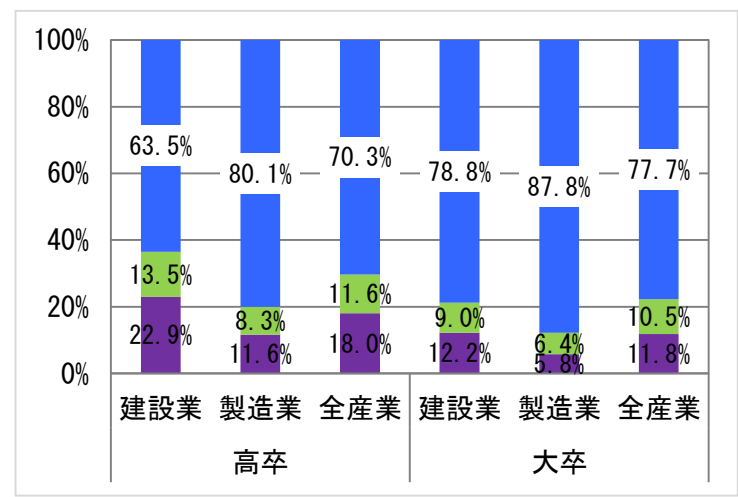
建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 中間とりまとめ (H30.3.27) 参考資料

○ 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。

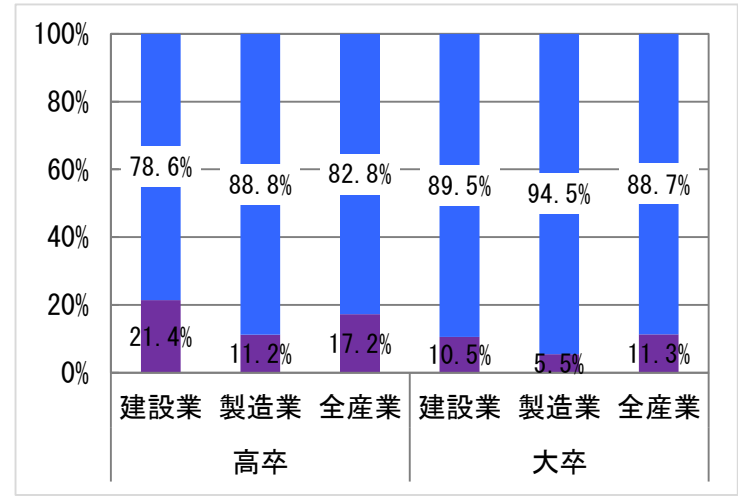
平成26年3月卒



平成27年3月卒



平成28年3月卒



出所: 厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」  
 ※平成29年9月発表分のため、平成27年3月卒は3年目の離職者、平成28年3月卒は2,3年目の離職者が存在しない

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)

厚生労働省資料より抜粋

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。



<認定マーク>

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。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tikikigyou_m_t.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tikikigyou_m_t.html</a>
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 <sup>※1</sup> など、若者対象の正社員 <sup>※2</sup> 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 <sup>※6</sup>
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 <sup>※7</sup>
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、雇職者数が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 雇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。

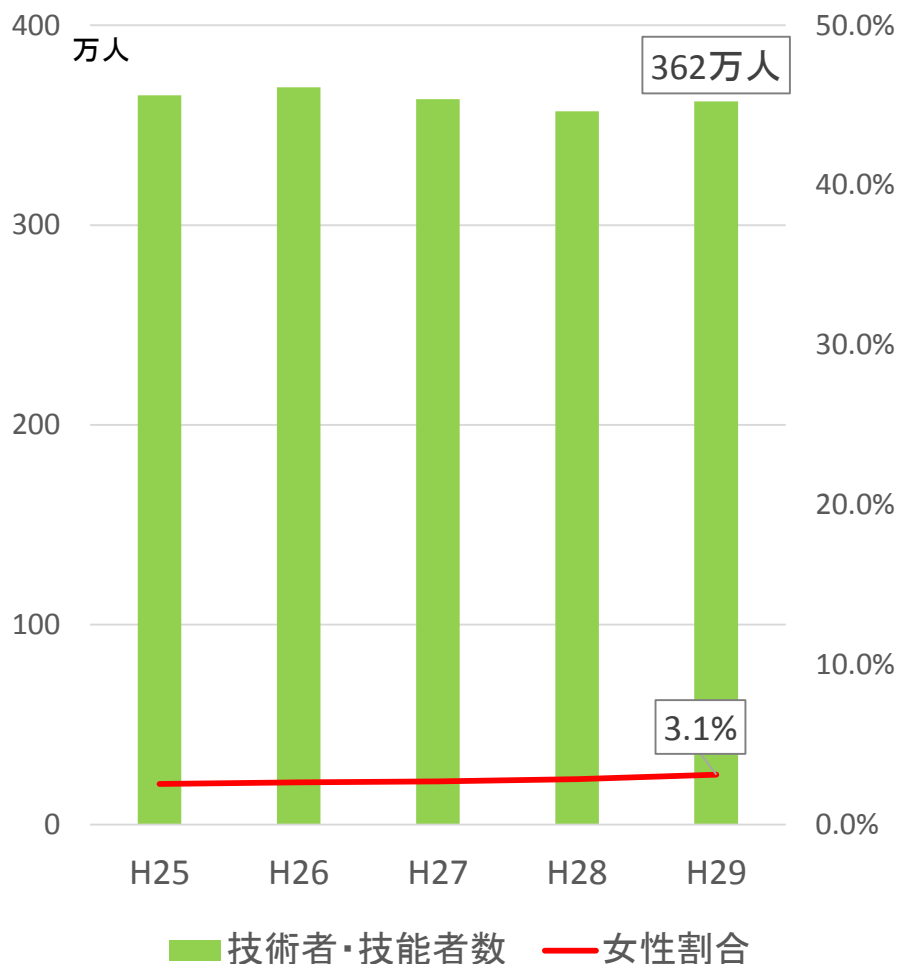
Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

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。

# 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%






# 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)

厚生労働省資料より抜粋

- 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

<p><b>1段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち <b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p><b>2段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち <b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p><b>3段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

★【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。

女性の確保育成状況(女性活躍推進法に基づくえるほし認定制度(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。)

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

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

## 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



# 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。

### 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)

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

#### 三田建設技能研修センター(兵庫)

・S57年7月開校  
(躯体系、車両資格取得)

#### 富士教育訓練センター(静岡)

・H9年4月開校  
(土木、躯体等全般)

#### 職人育成塾(香川)

・H28年10月開校(内装系)  
・H30年に職人育成塾を京都にも開校予定

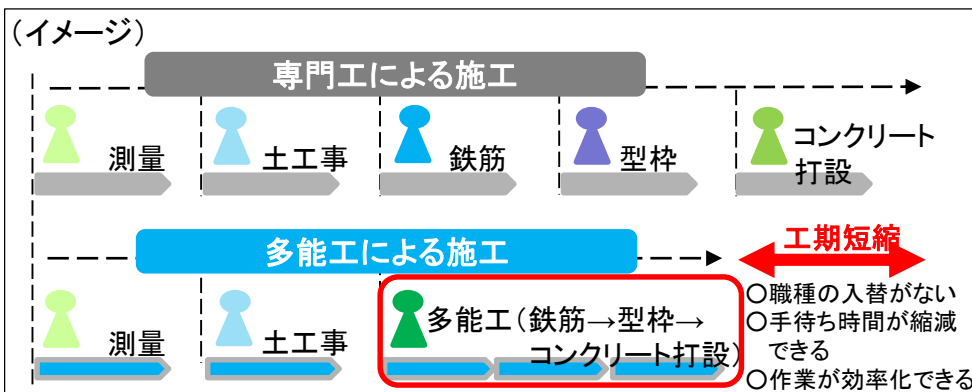
#### 利根沼田テクノアカデミー(群馬)

・H28年4月開校(板金、瓦等)  
・H30年に左官コースを新設予定  
・愛知県の企業が加わる等、広域連携の動き

## 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

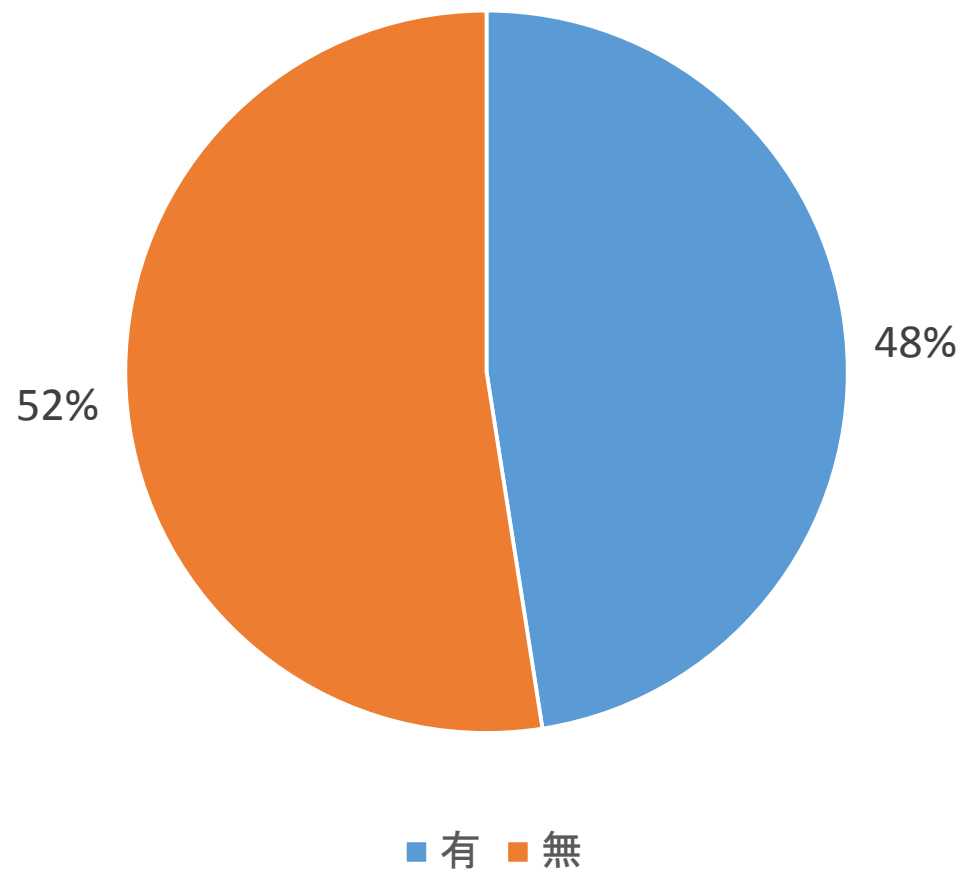


壁面下地処理・防水・塗装工事を横断的に施工可能に

▼防災協定締結の有無の点数 (W<sub>3</sub>) 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

防災協定





(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

# 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

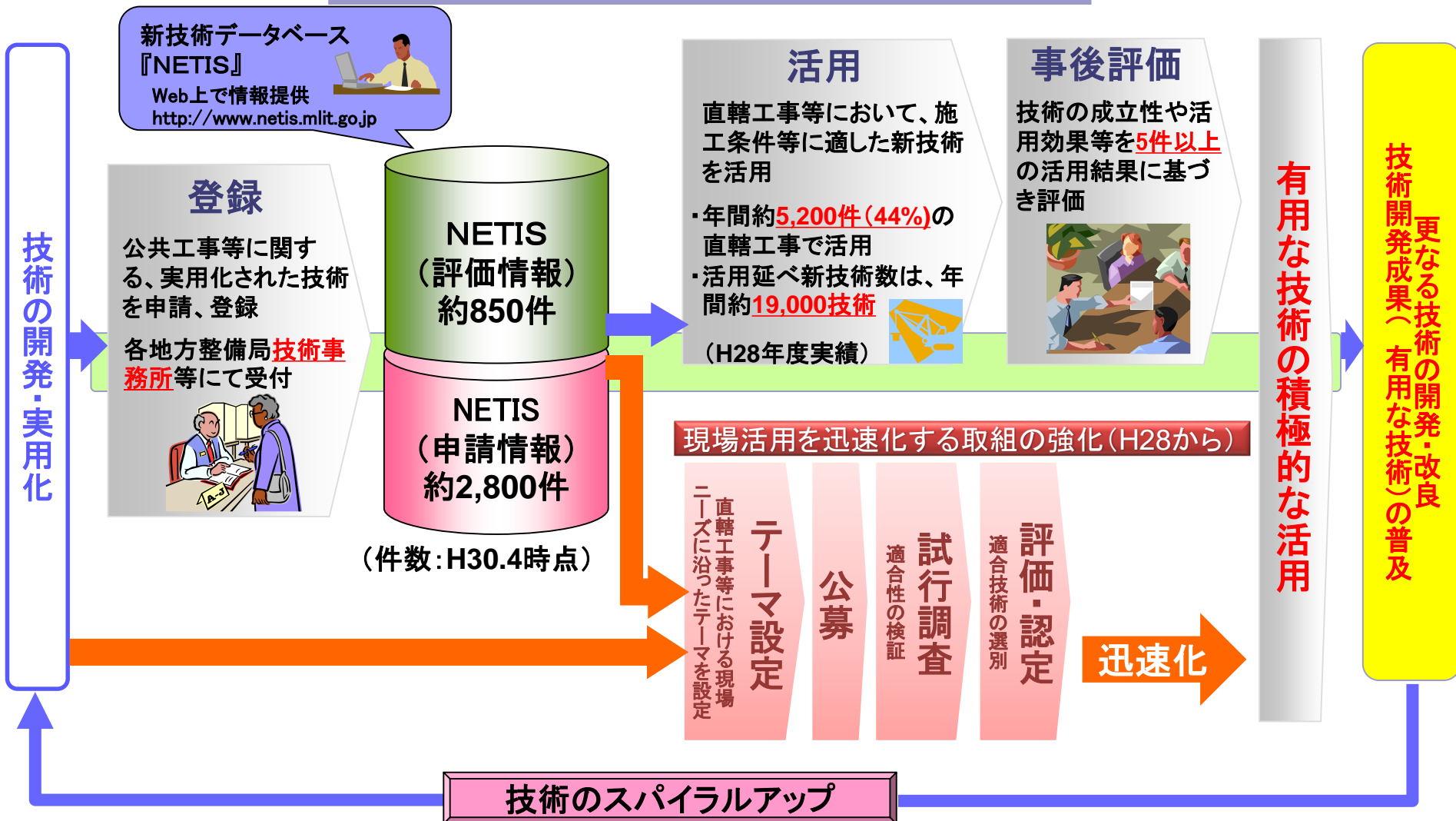
経済産業省HP、環境省HPより国土交通省編集



# 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



# 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

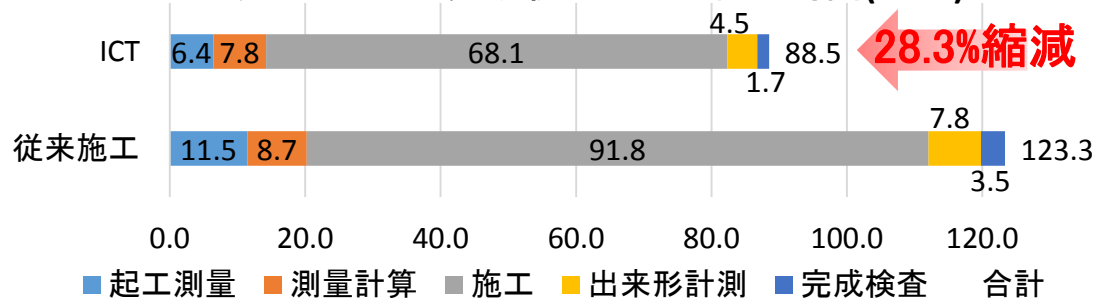
## ■ i-Constructionに関する研修

	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)



## ■ 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

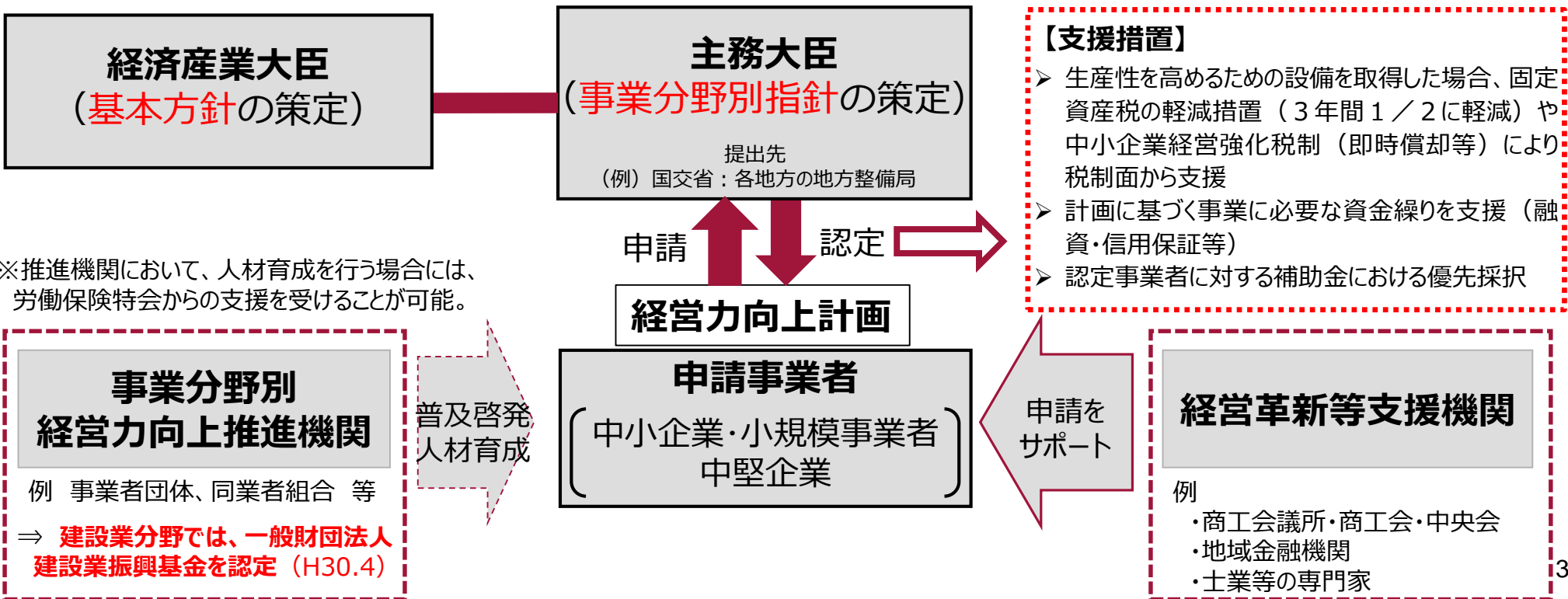
# 経営力(中小企業等経営強化法による中小建設企業支援)

## (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)



# 見える化するスキームについて

---



# 誰がどのように見える化するのか

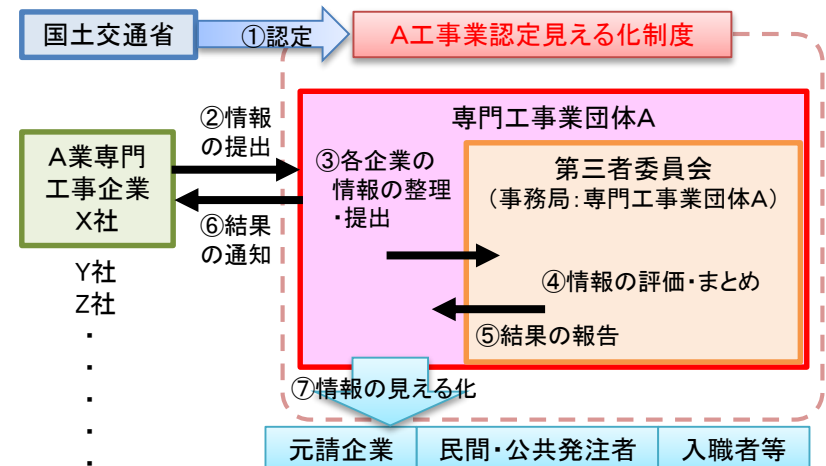
## (1) 運営主体、スキーム等について【論点③】

### 【考え方】

- 専門工事業の職種毎の特性を反映するため、専門工事業団体において、制度の構築、実際の企業の情報の整理を行う。
- 一方で、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、建設業全体の制度として構築することから、一定の共通の目安やチェックが必要であり、国が示すガイドライン等への適合性を国が認定。
- 客観性、公平性を確保するために、団体に「第三者委員会」を設置し、実際の評価付けを行う。
- なお、本制度において、専門工事業団体には、その知見を活かすとともに、主体的な関与を期待。

### <スキーム案>

- ・国土交通省（本検討会）において枠組みを提示後、各専門工事業団体において「見える化」する項目等を設定し、国土交通省が認定(①)  
→「A工事業認定見える化制度」 ※国土交通省は予め告示制定を想定
- ・X社は、専門工事業団体Aに、企業情報を提出(②)。団体Aにおいて情報の整理を行い、団体内に設置した「第三者委員会」に、企業の情報等を提出(③)。
- ・第三者委員会で評価・まとめを行い(④)、団体に結果を報告(⑤)。団体は、X社に結果を通知する(⑥)とともに、情報の見える化を行う(⑦)。





# 誰がどのように見える化するのか

## (2) 論点

- 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。  
→公平性担保のため、第三者委員会を設置。全基連、バス・タクシー等も同様。  
第三者委員会への行政の関与についても検討。
- 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないかと。費用をどうするのか。  
→専門工事業団体への加入企業のことを把握しているのは、誰よりもその団体（濃淡はあるが）。  
手数料等を徴収することで、体制等も確保できないか。
- 団体に加入していない企業については評価の対象とするのか。  
→団体加入企業をベースにすることを考えているが、一方で、公共事業の入札等で評価結果を活用しようとする、団体加入企業に限定することが支障になる可能性もある。
- 真正性をどのように担保するのか。  
→キャリアアップシステムのデータや、公表情報を活用。自己申告部分については、  
ペナルティ等を検討。
- その他、情報の開示手段（インターネット等）、企業の同意の要否、更新頻度・管理方法、  
手数料の取り扱い等の論点について、今後検討。
- マッチングサイトとの連携等ができるか、今後検討。

# 参考：全基連(優良・適格業者制度)の例

## 制度概要

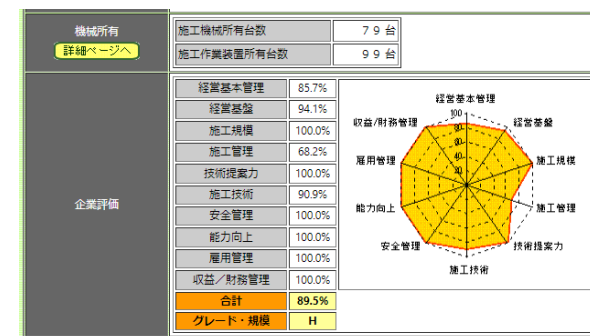
- 制度目的 基礎工事専門企業の施工能力等を客観的に評価したうえで、総合工事業者をはじめとする業界及び発注者に対して情報を公表し、不良・不適格業者を排除し、総合評価方式等に専門工事業者の技術提案力や工事实績が活用され受注に結び付くようにすること
- 制度開始 平成21年(平成16年から検討開始)  
※専門工事業団体として唯一の評価制度

## 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

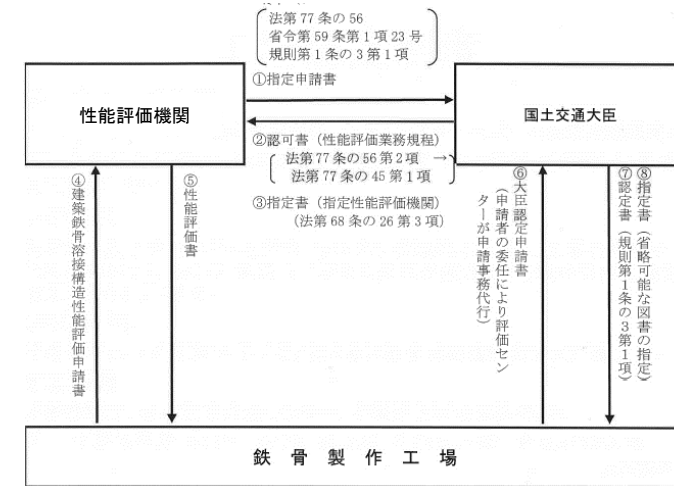
## 制度概要

- 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)

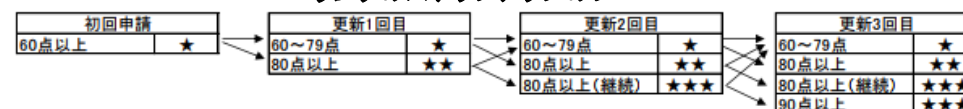
## 評価の内容

- 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。



# 能力評価の実施主体や実施方法等について

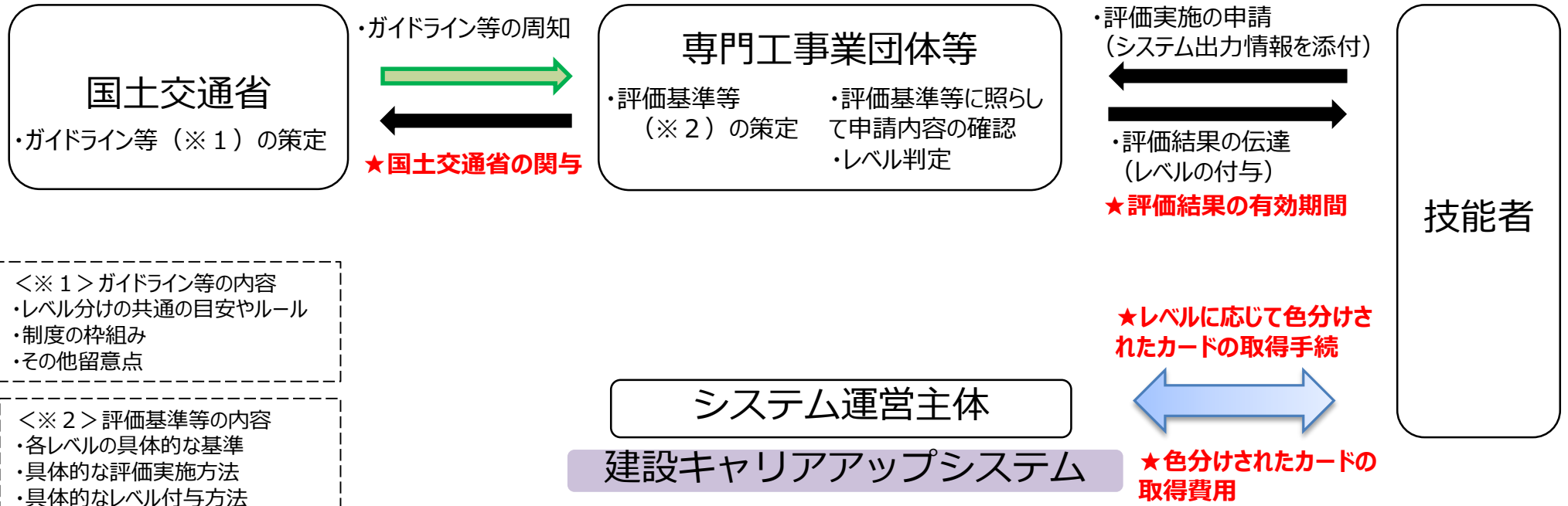
---

# 能力評価を受ける手続について(案)

- 具体的な評価基準は、ガイドライン等に基づき、職種の特性を踏まえて専門工事業団体等において策定されるもの。したがって、評価についても、この評価基準を策定した専門工事業団体等において実施されるべき。
- 技能者は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された自身の情報（就業履歴情報や保有資格）の閲覧・出力が可能（専門工事業団体等は直接の閲覧ができない）。したがって、技能者は、評価基準に照らし、当該基準を満たしている旨を証明するために必要となるシステムの情報を出力し、これを添付して専門工事業団体等へ評価実施を申請することとしてはどうか。
- 専門工事業団体等は、評価基準等に照らして申請内容の確認を行い、評価結果を技能者に伝達（レベルを付与）することとしてはどうか。

## <評価制度の枠組と評価を受ける手続（イメージ）>

★：当面の検討課題（資料10参照）



<※1> ガイドライン等の内容

- ・レベル分けの共通の目安やルール
- ・制度の枠組み
- ・その他留意点

<※2> 評価基準等の内容

- ・各レベルの具体的な基準
- ・具体的な評価実施方法
- ・具体的なレベル付与方法
- ・その他留意点

# 第2回検討会での議論のポイント

○第1回検討会后、委員から提出いただいたご意見を踏まえ、第2回検討会では、

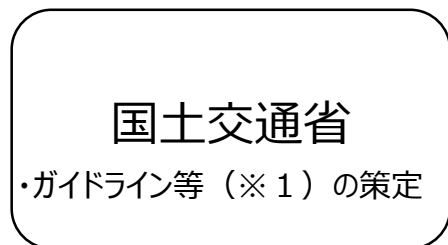
- ①評価の実施主体（実施体制を含む）
  - ②評価の実施方法等（申請内容・添付書類など）
- を中心にご議論をいただきたい。

## ①評価の実施主体 （実施体制を含む）

  : 本日の検討課題

★ : その他検討課題

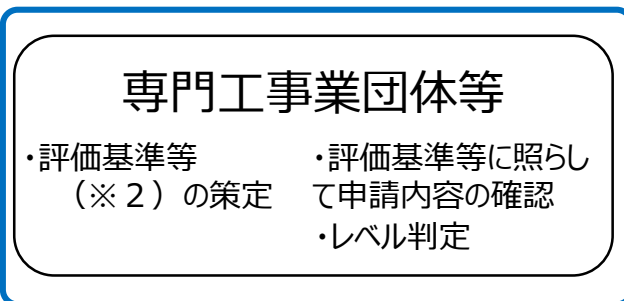
<評価制度の枠組と評価を受ける手続（イメージ）>



・ガイドライン等の周知



★国土交通省の関与

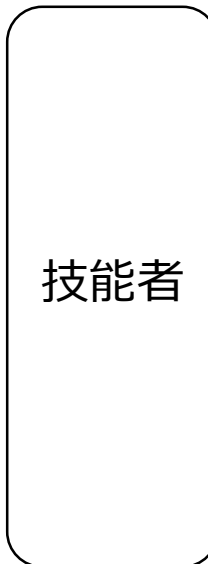


・評価実施の申請  
（システム出力情報を添付）

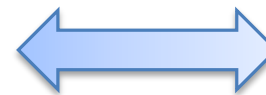


・評価結果の伝達  
（レベルの付与）

★評価結果の有効期間



★レベルに応じて色分けされたカードの取得手続



★色分けされたカードの取得費用

★その他（評価実施申請書の様式等）



**建設キャリアアップシステム**

★各レベルのカードの色

## ②評価の実施方法等 （申請内容・添付書類など）

<※1> ガイドライン等の内容

- ・レベル分けの共通の目安やルール
- ・制度の枠組み
- ・その他留意点

<※2> 評価基準等の内容

- ・各レベルの具体的な基準
- ・具体的な評価実施方法
- ・具体的なレベル付与方法
- ・その他留意点

# 評価の実施主体と実施方法等について

- 評価の実施主体については、
  - ・評価基準を策定した専門工事業団体等が実施すべき
  - ・実施体制が整っておらず専門工事業団体等が実施するのは難しい
 といった意見があったところ。
- 第1回検討会でお示したとおり、評価基準を策定した専門工事業団体等が評価を実施することが基本ではないか。
- その上で、評価実施主体の負担や手間を軽減する観点から、関係者がそれぞれどのような工夫を講じることができるのかを検討すべきではないか。

## <評価実施主体の負担等軽減のための措置（イメージ）>

国土交通省

・能力評価基準づくりへの支援  
(基準づくりWGの開催)

・申請様式等の標準化・簡素化

専門工事業団体等

・適正かつ簡素な評価基準づくり

・申請者からの手数料の徴収

技能者

・システムの最大限の活用  
(情報登録、情報出力の適正な実施)

・申請手数料の負担

その他

・具体的なポイント計算やレベル判定に際し、システム情報を活用しやすくする工夫  
(例：能力評価基準レベル判定シートの作成・提供)

# 評価実施主体の行う事務の効率化について

- 登録基幹技能者講習と比べ、能力評価制度の対象となる技能者数は一定の規模となることが見込まれる。
- しかしながら、登録基幹技能者講習の場合に必要な講習テキストや試験問題の作成、講習・試験の実施（会場や講師の手配）などについては、能力評価制度の実施に際しては不要と考えられる。
- また、職種に応じた具体的な能力評価基準について、適正に能力を測るものとしつつも、極力シンプルでわかりやすい基準とすることによって、申請する技能者のみならず、評価実施主体の評価事務の効率化も図られるのではないかと。（基準づくりWGによるサポート）
- さらに、システムに蓄積・登録された内容を入力することにより、自動的にポイントやレベルを計算・判定するエクセルシート（能力評価基準レベル判定シート）を作成し、活用すれば、評価申請や評価事務の一層の効率化が図られるのではないかと。

## <登録基幹技能者講習と能力評価制度の比較>

	登録基幹技能者講習	能力評価制度
講習テキストの作成	○	×
試験問題の作成	○	×
講習会場の手配	○	×
講師の手配	○	×

## <適正かつシンプルでわかりやすい基準づくり>

- ・建設キャリアアップシステムで把握できる情報のみを活用
- ・活用する資格情報を厳選
- ・活用する立場情報を厳選

など



→ 基準づくりWGによる職種毎の基準づくりへのサポート

## <能力評価基準レベル判定シートの活用>

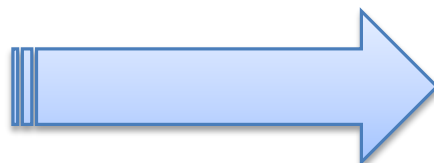
- ・策定された能力評価基準をもとに、必要最低限の情報を入力・選択することでポイントやレベルを自動的に計算・判定するエクセルシートを作成し、活用してはどうか。
- ※入力・選択内容を確認する書類として、システムの情報を出力したものを添付

# 能力評価基準レベル判定シートの活用(イメージ)

建設キャリアアップ  
システム

技能者情報  
(保有資格など)

就業履歴情報  
(就業日数など)



レベル判定シートに、  
保有資格や就業日数の  
情報を入力 (赤囲い部分)

能力評価基準  
レベル判定シート (イメージ)

【就労点 X】

就業日数・立場	就業日数	ポイント (自動計算)
就業日数	○日	●●ポイント
職長	○日	●●ポイント

【技能点 Y】

資格 (A)	保有状況	ポイント (自動計算)
1級○○技能士	○	■●ポイント
2級○○技能士	×	—
登録○○基幹技能者	×	—

就労点 X (自動計算)	技能点 Y (自動計算)	能力評価点 P (自動計算)	レベル判定 (自動計算)
○○ポイント	□□ポイント	△△ポイント	レベル◇

エクセルにあらかじめ設定した計算式等により  
自動的にポイント算出やレベル判定

- 申請者は評価実施主体に対して、情報を入力した判定シートを提出する。
- あわせて、入力内容を証明する書類として、技能者情報・就業履歴情報を出力したものを添付する。

※システムの情報をこのシートに直接反映するものではない。  
また、エクセルシートにより、自動計算等が可能かどうかは、能力評価基準の内容による。



# (参考)能力評価を受ける手続について(スキームのイメージ)

指針	実施方法	付与方法	活用
<p>&lt;登録基幹技能者制度のケース&gt;</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【国】 省令・課長通知</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体】 事務規程等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【技能者】 講習修了証</p> </div> <p style="text-align: center;">受講申込</p> <p style="text-align: center;">講習実施・修了証交付</p> <p style="text-align: center;">講習の登録 事務規程の届出</p> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">客観性を確保</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">職種間のバランスを確保</div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">客観性を確保</div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">職種毎の特性を反映</div>			<p>【元請】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">優良技能者認定 (手当支給)</div> <p>【行政】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">総合評価での評価</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">主任技術者として 位置づけ</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">助成金の対象</div>
<p>&lt;技能者の能力評価制度のケース&gt;</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【国】 ガイドライン等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体等】 評価基準等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【技能者】 レベル</p> </div> <p style="text-align: center;">評価申込</p> <p style="text-align: center;">評価実施・レベル付与</p> <p>※制度的な位置づけについては 今後検討</p>	<p>※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</p>	<p>※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</p>	<p>【システム運営主体】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">キャリアアップカード 色分け</div> <p>【行政】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">専門工事企業の施工能力 等の見える化との連動</div> <p>【所属事業者】【元請】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">具体的な処遇決定 (手当支給も含む)</div>

# 建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループについて

「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（平成30年3月27日公表）」を踏まえ、職種の特性に応じた評価基準の具体的な検討を早急に進めるため、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」の下に、「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」（以下「基準づくりWG」という。）を設置する。

## 1. 検討内容

先行してレベルアップの基準イメージが検討されている4職種（鉄筋・とび・型枠・機械土工（※））を中心に、評価基準等の更なる具体化を図るための検討を行う。

※第4回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会にて各団体より報告（中間とりまとめに記載あり）

## 2. 基準づくりWG構成員

【メンバー】（一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、  
（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一財）建設業振興基金

【オブザーバー】（一社）日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合

【事務局】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、（一財）建設業振興基金

## 3. 検討項目

- ・経験年数や保有資格のポイント設定、レベルアップの基準となるポイント設定
- ・必須とする経験年数や保有資格
- ・具体的なシミュレーションの実施 など

## 4. スケジュール

第1回基準づくりWG	平成30年6月4日（月）	建設キャリアアップシステムの機能、当面の対応方針、シミュレーションの進め方 など
第2回基準づくりWG	6月下旬（予定）	シミュレーションの結果報告 など

→ 以後、概ね1～2月に1回のペースでWGを開催。

→ 検討状況については、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会へ適宜報告。

平成30年  
3月27日(火)

【専門工事企業の施工能力等の見える化関係】

【建設技能者の能力評価制度関係】

中間とりまとめ

4月26日(木)

第1回検討会

- ・立場ごとの活用方法について
- ・見える化する項目・内容について

- ・基準づくりWGの設置について
- ・当面の検討課題について
- ・評価を受ける手続について

活用方法、項目について意見照会(委員)  
活用方法、項目についてヒアリング(発注者、元請)

6月4日(月)

基準づくりWG①

- ・システムの機能、当面の対応方針
- ・シミュレーションの進め方 など

6月7日(木)

第2回検討会

- ・見える化制度の活用方法、項目について
- ・見える化するスキームについて

- ・能力評価の実施主体や実施方法等について など

スキームについての意見照会(委員)

6月下旬(予定)

基準づくりWG②

- ・シミュレーションの提示 など

7月5日(木)

第3回検討会

- ・見える化制度の項目について
- ・見える化するスキームについて
- ・情報管理・申請手続等

- ・能力評価基準づくりワーキンググループにおける検討状況について など

見える化制度についてのアンケート(発注者、元請、下請)

以降、数回開催

夏頃

枠組みの提示

並行して、引き続きWGにおいて具体的な基準づくりを検討

年度末まで

ガイドライン等の策定

ガイドライン等の策定

平成31年度

専門工事企業の見える化制度の運用開始

建設技能者の能力評価制度の運用開始

「専門工事企業の施工能力等の見える化」に関する検討を進めるにあたり、

・ 資料5 見える化するスキーム

に記載の内容等について、どのように考えるか、御意見等をいただきたいと考えております。

※例えば、

・ 資料5 p2における論点についてどう考えるか

- 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。
- 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないか。費用をどうするのか。
- 団体に加入していない企業については評価の対象とするのか。 等

つきましては、御意見等がある場合には、下記まで御提出いただけますと幸いです（様式自由）。

【送付先】国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課

島田 shimada-h2sq@mlit.go.jp

(03-5253-8111 (内24814) )

【~~必~~ 切】平成30年6月18日（月）まで

なお、頂いた御意見等を踏まえ、個別にヒアリング等させていただくこともあります。

お手数をおかけしますが、よろしくお願いいたします。

## 「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」規約

## (名称)

第1条 本会は、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」（以下「検討会」という。）と称する。

## (目的)

第2条 検討会は、専門工事企業の施工能力等の見える化制度のあり方及び建設キャリアアップシステムに蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価のあり方について検討を行うことを目的とする。

## (構成)

第3条 検討会は、別紙に掲げる者をもって構成する。

2 検討会に座長を置き、座長は、議長として会議の議事を整理する。

## (会議)

第4条 検討会は、委員の二分の一以上の出席をもって成立する。

2 座長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、会議に出席してその意見を述べる又は説明を行うことを求めることができる。

3 会議は原則として非公開で開催する。

4 会議配布資料は、国土交通省ホームページに公開することを原則とする。ただし、座長の判断により非公開とすることができる。

5 会議における議事要旨については、会議後速やかに作成し、あらかじめ座長に確認の上、国土交通省ホームページに公開するものとする。

## (ワーキンググループ)

第5条 座長は、特定の課題について専門的な検討を行うため、検討会にワーキンググループを設置することができる。

2 ワーキンググループの構成については、座長が定める。

3 ワーキンググループの運営に関し必要な事項は、座長が定める。

## (事務局)

第6条 会議の事務局は、国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課に置く。

2 事務局は、会議の運営に関する事務その他の事務を処理する。

## (雑則)

第7条 この規約に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

## (附則)

この規約は、平成30年4月26日から施行する。

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 委員名簿

【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
丹羽 秀夫	公認会計士、税理士
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
幸保 英樹	一般社団法人全国基礎工事業団体連合会 専務理事
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 技能者確保・育成部会委員
若山 勝行	一般社団法人全国建設業協会 常務理事
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システム事業推進センター 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
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
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
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



## 専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会について（趣旨）

- 人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な担い手の確保とともに、建設工事に係る施工水準の確保が課題となっている。
- その課題を克服するためには、適切な公共工事設計労務単価の設定や社会保険加入対策の推進などの国の取組に加え、個々の建設技能者の能力を統一的・客観的に評価し、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ者が果たしている役割が処遇に反映されるような仕組みの構築が必要。また、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適正に競争するための客観的な指標を提供することで、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し、業界全体として国民にアピールすることも求められる。
- その一環として、本年秋には、建設技能者の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積し、個々の技能者が経験や技能に応じて適正に評価され、その処遇の改善が図られる環境を整備するための仕組みである「建設キャリアアップシステム」が運用開始される予定。
- こうした状況を踏まえ、昨年度、「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」が設置され、建設技能者の能力評価制度の策定に向けた具体的な検討が開始された。5回にわたる検討会での議論を踏まえ、本年3月27日に「中間とりまとめ」が行われたところ。
- 「中間とりまとめ」において、建設技能者の能力評価制度の対象やレベル分けの目安・ルールについて一定の方向性が示される一方、レベル判定を受けるまでの手続や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といった制度の詳細設計については、今後の検討課題とされている。また、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準等の策定に向けた検討が必要。
- さらに、専門工事企業の施工能力の見える化に関して、専門工事企業の施工能力を構成する要素として建設技能者の能力評価が重要な位置を占めると考えられることから、上記能力評価制度と連動させる必要があり、昨年度の「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」の議論を引き継ぎ、学識経験者や建設業関係団体から構成される「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置する。
- この検討会においては、専門工事企業の施工能力等の見える化のあり方及び建設技能者の能力評価のあり方について検討を行うが、主に専門工事企業の施工能力等について、「見える化」する目的や、項目・内容、運営主体等について検討し、各専門工事業共通の枠組みを整えることを目指す。

## 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、国土交通省から加点点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。

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 資料11へのご意見等について

参考資料3

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
評価の 実施主体	実施主体・ 実施体制	・筋論としては専門工事業団体が評価実施すべきだとしても、専門工事業団体の要員は限られている。	一般社団法人日本 型枠工事業協会	<p>・第1回の検討会でお示したとおり、評価基準を策定した主体が評価を実施すべきと考える。</p> <p>・評価の対象となる技能者は一定数の規模となるものの、講習テキストを作成し、講習・試験を実施するのではなく、既に策定した評価基準に照らして申請内容を確認するなど、登録基幹技能者講習と比べて事務局の負担・手間は少ないと考えられる。</p> <p>・なお、評価基準への当てはめについては、ポイント化やレベルを判定するエクセルシートの活用により、簡易に行うことができると考えられ、こうした様式を提供することなどにより、事務局の負担や手間の軽減を図ることとしたい。</p> <p>・業界横断的な体制の整備については、将来的な検討課題と認識。</p>
		<p>・評価実施については、システム運営主体である(一財)建設業振興基金が行うことが望ましい。</p> <p>・管工事業の職種範囲は幅広く、業界団体が一律に評価することは難しい。</p> <p>・管工事の許可業者数に占める本会会員企業の割合は少ない。</p> <p>・申請者からの申込に対処できる能力がない。</p> <p>・評価実施の申込とカード申請を同一の機関に行った方が、技能者の負担が少ない。</p>	全国管工事業協同 組合連合会	
		<p>・評価実施については、システム運営主体である(一財)建設業振興基金が行うことが適切。</p> <p>・団体は人的・財的リソースを確保できる状況にない。</p> <p>・日空衛は、一部を除き登録基幹技能者講習を実施しておらず、「専門工事企業団体」に該当しないと考える。</p>	一般社団法人日本 空調衛生工事業協 会	
		<p>・団体のマンパワーから、実施主体となるのは不可能。登録基幹技能者とは対象人数が異なる。</p> <p>・業界団体に対して、「能力評価を実施してくれ」というだけではなく、条件を提示してほしい。</p> <p>・横断的組織である建専連や建設業振興基金が、能力評価や専門工事企業の見える化を実施する組織体を立ち上げ、団体から事務を受託して実施することが現実的・効率的。</p>	一般社団法人日本 建設躯体工事業団 体連合会	

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
実施主体		・電気設備業界では、職種が幅広いため評価基準が複数となり、その結果として、実施主体も複数になるのではないか。	一般社団法人日本電設工業協会	・複数の主体が連名で評価基準を策定した場合など、評価実施主体が複数になる場合も排除されないと考えている。
		・評価実施は業界団体が行うべき。 ・複数の全国団体がある職種もあることから、複数の団体が評価実施することも容認すべき。	全国建設労働組合総連合	
		・能力評価基準の策定及び評価を実施する主体は、各職種で1団体となるのか。	一般社団法人建設産業専門団体連合会 ※一般社団法人日本塗装工業会からの意見	
実施体制		・評価業務を担う者(事務担当者)について、一定の資格要件を設けるべきではなく、専門工事業団体等が適宜設定すべき。ただし、事務担当者以外の管理者を置くといった体制は必要ではないか。	全国建設労働組合総連合	・ご意見を踏まえ、今後検討する。
評価の対象者	専門工事業団体への加入の有無	・団体加入会社の専属二次会社に所属する技能工の扱いを考えると、技能者評価においては、団体加入の有無にかかわらず、平等に取り扱うべき(専門工事企業の見える化で差異を設けるべき)。	一般社団法人日本型枠工事業協会	・会社が団体に所属しているかどうかは、技能者個人の責任に起因するものとは言い難く、建設技能者の能力評価制度においては、団体加入の有無にかかわらず、公平に取り扱うべきではないか。
		・評価する技能者は団体会員企業(及びその下請企業)としてもよいか。	一般社団法人建設産業専門団体連合会 ※一般社団法人日本塗装工業会からの意見	
申請内容・添付書類		・1件当たりの処理時間が長くととも10分以内に収まるよう、可能な限り簡便化を図り、事務局となる専門工事業団体の大きな負担とならないよう配慮した方がよい。	全国建設労働組合総連合	・評価を実施する団体等の負担とならないよう、ご意見を踏まえ検討したい。



	ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方	
評価の実施方法等	申請受付期間・場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価実施申請の受付期間は、運用開始から2年程度は業務効率化や申請殺到による手続き遅延リスク回避等の観点から2ヶ月に1回(翌月交付、ただし建設業振興基金の事務負担は増加する可能性あり)、以降は申請件数も減少すると想定されるため月締めにしてはどうか。</li> <li>・受付場所は業界団体へ郵送(業界団体の判断により各都道府県団体での窓口受付[書類受付のみ]も可能)としてはどうか。</li> <li>・なお、申請から評価結果伝達までのおおよその期間を明示すべき。</li> </ul>	全国建設労働組合総連合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご意見を踏まえ、今後検討する。</li> </ul>
	評価の手数料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価実施する団体が技能者から請求する料金については、不公平とならないよう、共通の額とすべき。</li> <li>・額も実費分の事務手数料(500円程度)が適切ではないか。</li> </ul>	全国建設労働組合総連合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご意見を踏まえ、今後検討する。</li> <li>・他の委員(特に評価を実施する専門工事業団体)のご意見も伺いたい。</li> </ul>
	不正行為等への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価申請に不正行為等があった場合は、発覚時から数年間(5年間など)、建設キャリアアップシステムへの登録を禁止にしてはどうか。</li> </ul>	全国建設労働組合総連合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設キャリアアップシステムの利用規約では、禁止事項として、例えば、「虚偽の情報を登録する行為」が定められている。評価に用いたシステムの情報が虚偽であった場合は、これに該当するものとする。</li> <li>・また、システムから出力した情報を改ざんして評価申請に用いる行為も、その態様などによっては利用規約における禁止事項に該当する場合もあるものと考えている。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能者より「レベルの疑義」が生じた場合の窓口は、レベル判定を行う専門工事業団体等が行うことになるのか。</li> </ul>	国土交通省大臣官房官庁営繕部	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価を実施する主体が行うことになると考えている。</li> </ul>

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
	その他	・今の紙ベース・アナログ主体では評価どころか登録も遅々として進まない懸念がある。既存のグリーンファイルシステムのデータを活用したり、それなりのシステム投資をして、銀行やクレジットカード会社が利用している法人・個人簡易格付けシステムのようなものを構築する必要があると考える。	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会	・建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報を入力することにより、自動的にポイントやレベルの計算・判定するエクセルシートの作成・活用などにより、申請者や評価実施主体の負担軽減を図る方策を検討していきたい。
技能者の 手続き	申請手続き	・技能者は専門工事業団体とシステム運営主体に対して2度手続きが必要。例えば、技能者が専門工事業団体に申請し、その結果を運営主体に伝達、カードの付与をもってレベル伝達とできないか。	全国建設労働組合総連合	・どのような方法が可能かについては、ご意見を踏まえ、今後検討する。 ・他の委員(特に評価を実施する専門工事業団体)からのご意見も伺いたい。
	レベルの表示	・技能工が規定されたレベルに達したことはシステム上自動的に認識され、該当するレベルが表示されるのではないか。	一般社団法人日本型枠工事業協会	・将来的には評価実施主体による技能者のレベルを表示する欄を設けることを想定してシステム構築を進めている。 ・具体的な評価基準はまだ策定されておらず、また、基準は職種毎に異なってくるため、現時点で、レベルを自動的に判定するような機能は備えていない。
国土交通 省の関与	ガイドライン等の位置付け	・手続きで手間がかからない「告示」が適切ではないか。 ・一方で、本体である建設キャリアアップシステム自体は根拠法令等の規定がない状況(逆転現象)となるため、速やかに位置づけを検討する必要があるのではないか。	全国建設労働組合総連合	・ご意見を踏まえ、今後検討する。
	評価基準への関与	・専門工事業団体等の策定した能力評価基準を国土交通省が認定するとした場合、年度毎ではなく、認定申請された段階で速やかに認定する方向で検討すべき。	全国建設労働組合総連合	・ご意見を踏まえ、今後検討する。

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
	その他	・基本的にはこのイメージの方向でよいかと思料するが、もし、上述したような試行※が行われるのであれば、その中で「国交省の関与」等の内容について、カイゼン過程に乗せ、見直すこととしてよいのではないだろうか。※国交省の直轄工事(特に地整局の発注する建築工事等)で分離発注を行う際に、現行ルールに縛られずに、専門工事企業の評価を試行的に行うこととしてはどうか。	丹羽委員	・ご指摘のとおり、評価制度を運用しながら、改善すべき点を改善していくことが重要と考えている。
評価の結果	カードの色分け	従来から資料で示されているイメージのとおり、レベル2はブルー、レベル3はシルバーで問題ないのではないか。	全国建設労働組合 総連合	・ご意見を踏まえ、今後検討する。 ・他の委員からのご意見も伺いたい。
評価の結果	色分けされたカードの発行	・レベルアップしたとしても、色分けされたカードを取得するかどうかは、技能者の任意ではないか。	一般社団法人日本 型枠工事業協会	・基本的にはレベルに応じたカードを取得していただくことが望ましいと考えるが、カードの発行は技能者による申請によるものと考えている。
評価の結果		・新しいカードの発行を希望する場合、技能者は予め用意されたURLをクリックして、システム運営主体に申請するといった簡易な方法を検討すべき。	一般社団法人日本 型枠工事業協会	・どのような方法が可能かについては、ご意見を踏まえ、今後検討する。
評価の結果	色分けされたカードの取得費用	・カードを再発行する場合の料金は1,000円程度(実費相当額)とされていることから、レベルに応じて色分けされたカードの発行費用も1000円程度(実費相当額)とすべき。 ・一方、本年度中にカードを取得した技能者が、来年度能力評価を受けた場合(レベル2と3)、一度、カード取得費用を払っていることから、追加負担については配慮すべきではないか。	全国建設労働組合 総連合	・ご意見を踏まえ、今後検討する。

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
評価の結果	有効期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レベル1～3の技能者は数年でレベル変更がされる可能性が高いことから5年更新とし、レベル変更がないレベル4は10年更新とするのがいいのではないか。</li> <li>・ただし、登録基幹技能者として認定を受けた者が更新しなかった場合、無資格者がレベル4となってしまう(登録基幹技能者講習は5年更新)ことから、どのようにチェックするのか考えておく必要がある。</li> </ul>	全国建設労働組合 総連合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご意見を踏まえ、今後検討する。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・電気設備業界では、職種が幅広いため評価基準が複数となり、その結果として、実施主体も複数になるのではないか。【再掲】</li> </ul>	一般社団法人日本 電設工業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価基準が複数となることも排除されないと考えている。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・管工事業では、技能者・技術者が明確に分かれておらず、また、技能・技術の両方の資格を取得することが求められている。したがって、管工事における評価基準として、1級技能士、1級管工事施工管理技士の資格を有し、かつ、一定の職長経験を有する者については、登録基幹技能者の資格を有していなくとも、レベル4に位置付けることとしたい。</li> </ul>	全国管工事業協同 組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な基準づくりを進めながら、意見交換をさせていただきたい。</li> </ul>

		ご意見(概要)	団体名	ご意見についての考え方
その他	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種毎の具体的な能力評価基準には、レベル別の賃金指数(目安)を記載することも検討してはどうか。※賃金構造基本統計調査を活用</li> <li>・公共工事設計労務単価をレベル別に明示することも検討課題とされているが、現状においても標本不足で記載困難な職種、都道府県があることを考えると、相当数が「歯抜け」になる可能性があり、この結果では具体的な賃金像がイメージできないことも想定される。むしろ、職種毎の能力評価基準における賃金指数の明示を検討すべき。</li> <li>・また、上記と同様、登録基幹技能者の日額手当基準額(例えば3000円)、1級技能士(2000円)、2級技能士(500～1000円)などの明示についても検討してはどうか。</li> </ul>	全国建設労働組合 総連合	・評価基準に賃金指数を記載することも排除されないと考えているが、他の委員からのご意見も伺いたい。
	評価の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どんな現場でもゴールドカードの技能者が必要なわけではない。安く仕上げたいときは敢えて、低いレベルのカードの職人を求めることもあるのではないか。</li> <li>・年をとって効率が下がってきたときにレベルを下げるできない。</li> </ul>	一般社団法人全国 建設業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工事に職人の客観的な技能レベルに応じた対価が支払われるような流れを作り出すことが重要と考えている。</li> <li>・製造業と比べ体力のピークが賃金のピークとなっていると推察され、職長などベテラン技能者が積み重ねた経験や技能を評価して、処遇に繋げていくことが重要と考えている。</li> </ul>