

第4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8月7日(火) 10:00~12:00

場所：経済産業省別館114各省庁共用会議室

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) 専門工事企業の施工能力等の見える化制度

①頂いたご意見について

②各団体等へのヒアリングについて

③制度の大まかな枠組みについての間取りまとめ(たたき台)について

④専門工事企業の動員力の見える化について

(2) 建設技能者の能力評価制度

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おける検討状況

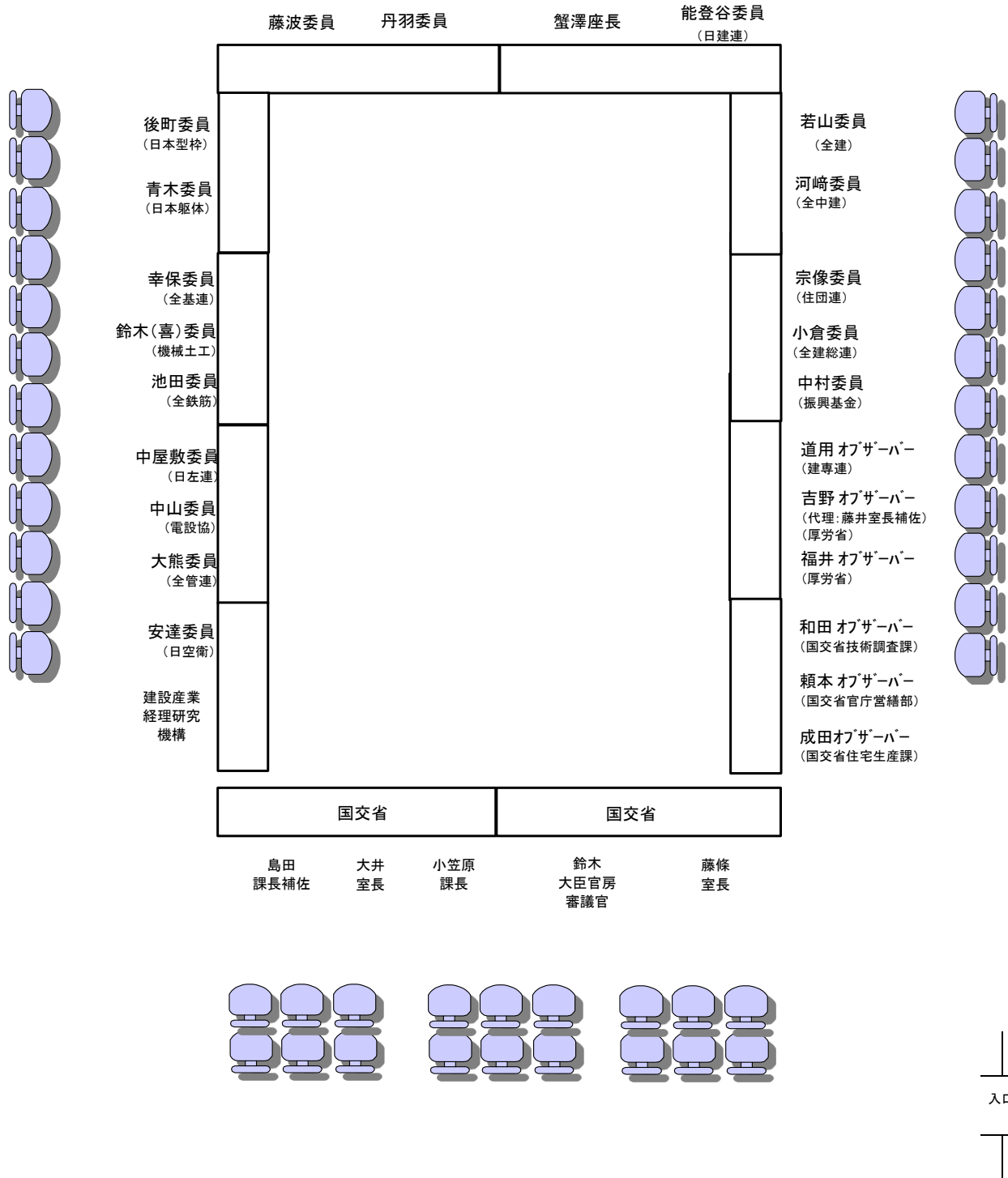
(3) 今後のスケジュールについて

(4) その他

4 閉会

# 第4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8月7日(火)  
 10:00~12:00  
 場所： 経済産業省別館114各省庁共用会議室



## 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 頂いたご意見について
- 資料 4 各団体等へのヒアリングについて
- 資料 5 制度の大まかな枠組みについての中間取りまとめ（たたき台）について
- 資料 6 専門工事企業の動員力の見える化について
- 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おける検討状況について
- 資料 8 今後のスケジュール
  
- 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 3 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

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
中屋敷 剛	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事
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
中村 貴志	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副長 兼 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
福井 令以	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
和田 卓	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
成田 潤也	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
小笠原 憲一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
大井 裕子	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
藤條 聡	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。申請等の手続きをどうするか
- 制度の大まかな枠組みについて
- } どのような項目・内容を見える化するのか  
意見聴取、ヒアリング  
→第2回で報告
- } 誰がどのように見える化するのか  
意見聴取  
→第3回で報告
- } 申請等の手続きについて  
→第3回で検討、意見徴収
- } 第4回でご議論  
いただきたいこと

# 頂いたご意見について

---

## 【共通項目について】

## 評価にあたっての考え方

- 評価にあたっては、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することを目指すことが必要。
- 様々な利用者（評価結果を閲覧する人）が関心をもって閲覧する事項は、優秀な技能者をどれくらい確保できるかといった項目のほか、基礎情報、施工能力、コンプライアンス（安全衛生、社会保険加入状況）などである。
- また、申請者、評価側にとっても、制度の活用を促す観点から、事務負担や手間が過大とならないよう項目を必要最小限としつつ、簡便な評価手法とすべきではないか。

## 論点

- 大きな項目区分ごとの評価とすべきではないか。その際、詳細な点数ではなく、例えば、星印による3～4段階程度の評価としてはどうか。

※他産業では、概ね3～4段階の評価となっている例がある。

例；優良・適格業者制度	4段階
貸切バス事業者安全性評価認定制度	4段階
法人タクシー事業者評価制度	3段階

- 自由記載については、掲載することにとどめ、評価を行わないとすることでどうか。

## 申請手続きにあたっての観点

- 見える化にあたっては、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することを目指すことが必要となっている。
- 一方、申請者の負担の軽減を図る必要があるため、情報の取り方を工夫する必要があるのではないかな。
- 建設キャリアアップシステムにより可能になる「技能者の能力評価」等とも連動し、申請者の負担軽減を図る必要があるのではないかな。
- エクセル等を用いて、申請のフォーマットを作成し、負担軽減を図るべきではないかな。



## 評価についてのご意見

項目	ご意見
理念	<p>○評価にあたっては、施工能力など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することを目指すことが必要。（日建連）</p>
星印による評価	<p>○星印の評価でいいのではないか。（日本躯体）</p> <p>○技能者の人数や施工実績がほんの少しの差で星の数が変わってしまうので、施工能力を星の数で評価する事には反対である。（全管連）</p>
評価の段階数	<p>○4～5段階が適正ではないか。（日本躯体、全建総連）</p>
評価の基準（分布）	<p>○評価の段階ごとの点数の範囲を明確にする必要があるのではないか。（全基連）</p> <p>○明確な差別化が必要ではないか。（日本躯体）</p> <p>○社会保険への加入やキャリアアップシステムなどに積極的に参加している専門工事企業の評価が高くなるようにすべきではないか。（そのことを周知するような宣伝も必要ではないか。）（日建連）</p>
評価の頻度	<p>○毎年実施は必須ではないか。（日本躯体）</p> <p>○必然的にCCUSによる技能工の評価更新に伴って専門工事会社の評価も連動して変わるべきだと思う。（日本型枠）</p>
自由記載	<p>○自由記載の評価は業界の判断に任せてはどうか。（全基連）</p>

## 項目ごとの評価についてのご意見

項目	ご意見
基礎情報	
団体加入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○団体加入は職種によっては希薄な団体もあること、二次下請企業以下は団体未加入の場合が多いことから評価までは不要ではないか。(日建連)</li> <li>○団体加入と未加入企業で評価を分けることは賛成できない。(全建総連、全基連)</li> <li>○専門工事業団体加盟の企業と非会員企業の評価は差をつけるべきではないか。(日本型枠)</li> <li>○建設業法上の届出団体について、現在、議論に加わっていない団体についてはどうするのか。(建専連)</li> </ul>
営業年数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○営業年数の評価については、10年未満、10年以上20年未満、20年以上30年未満、30年以上の4段階評価(又は10年以上30年未満を1区分とし3段階とするか)にしてはどうか。(全建総連)</li> </ul>
財務	<ul style="list-style-type: none"> <li>○財務状況(指標)の取り扱いについては、建設業は中小零細事業所が多く、1企業当たりの平均完工高が業種によって10倍(経済センサス)も開きがある実情を踏まえ、原則として自由記載とし、必須項目として指標等を取り入れるとすれば、過去数年間の平均完工高が1億円あるいは2億円以上の企業を対象とするなど基準を設けてはどうか。(全建総連)</li> <li>○財務情報を別途開示するのは数字だけが一人歩きする恐れが大きいことから、財務数値を評価項目に入れることには反対する。(日本型枠)</li> </ul>
施工能力	
動員力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施工能力の施工ツリー全体での動員力を評価するのであれば、自主申告ではなく、裏付(過去の実績の証明等)が必要ではないか。裏付けが困難であれば、自由記載にした方がいいのではないか。(全建総連)</li> <li>○施工能力を示す自社技能工+自社の指揮命令により機能しうる二次下請企業までとし、その会社名を明記するのはどうか。(日建連)</li> <li>○専属、従属等の議論をすると収拾がつかなくなるのではないか。 →まずは、許可を受けている企業の評価が原則ではないか。動員力は大事であるが、あくまで参考値になるのではないか。(建専連)</li> </ul>

## その他

項目	ご意見
スキーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>○団体に「第三者委員会」するスキーム案の代案として、振興基金内にそうした機関（あるいは統一的に企業情報を収集、データ管理する会社）を設置し、そこに対して「見える化」をしようとする業界団体が委託し経費を支払うという方法を検討されてはいかがか。（全管連）</li> <li>○国土交通省の提案するスキーム案でいいのではないか。（全基連）</li> <li>○団体は専門工事企業に対して、申請書様式をホームページに掲載したらどうか。（全基連）</li> <li>○評価について、団体任せではなく、技術者評価センター等の構想を持つべきではないか。（建専連）</li> </ul>
キャリアアップシステムとの連動	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリアアップシステムと連動し、事務作業の負担軽減を図るべきではないか。（電設協）</li> <li>○フォーマットを作成し負担軽減は必要ではないか。（電設協）</li> </ul>
今後のスケジュール	<ul style="list-style-type: none"> <li>○今後のスケジュールとして、団体等で具体的な評価基準の策定を進め、平成31年度から「技能者の能力評価」、「企業の能力評価の見える化」両制度の運用開始を目指すとしているが、先行して対応できる団体からスタートし、それを参考として追従するようにしたらどうか。（全管連）</li> </ul>

# 各団体等へのヒアリングについて

---

## 主なご意見

(施工ツリーについて)

- 1次会社は2次以下会社が通常行っていない(2次以下会社では実施が困難な)以下の業務を行っている。
  - (1) 工事受注のための営業活動、請負契約業務、工事代金請求業務
    - ①積算・見積、②請負契約、③工事代金請求(毎月)、④工事費精算業務、⑤資材購入等各種営業協力
  - (2) 施工計画・製作図加工図面作成
    - ①作業要領書・作業手順書作成、②各種製作図加工図作成
  - (3) 施工調整
    - ①元請との工事打合せ、②複数の2次会社の仕事の確保、施工調整、  
③施工体制台帳等ゼネコン提出資料、管理資料作成、④CCUS代行登録作業  
⑤元請協力会活動の実施、支援
  - (4) 労務管理、福利厚生管理
    - ①公共機関届出・申請業務、②技能者募集活動、③社会保険等管理、④寄宿舍等住居整備、
  - (5) 安全管理
    - ①安全衛生協力会活動の実施、支援、②朝礼参画、各種安全パトロール、③工事現場安全衛生協議会参画  
④新規入場者教育、⑤安全大会開催、⑥安全関係管理書類作成、提出
  - (6) 技能者教育
    - ①各種資格教育の実施、②各種資格教育の経費拠出・補助、
  - (7) 資機材調達、提供(型枠工事業の場合)
    - ①型枠用合板、支保工材等各種型枠資機材の購入・所有、維持管理、保管、2次以下への提供、  
②加工場、加工機器の購入・所有、維持管理、2次以下への提供、  
③運搬車両の所有、維持管理、④資機材の運送、
  - (8) 産業廃棄物処理
  - (9) 公共機関・近隣対応、外部団体・業界団体対応

# 各団体等へのヒアリング(日本型枠2)

## 主なご意見

(施工ツリーについて)

- 2次下請企業の多くは労務のみ提供する企業形態であり、上記の業務の大部分を1次会社に依存している。
- 施工ツリー所属技能工は2次会社に多く所属している。所属技能工の能力が当該企業の評価の根幹となる本制度で所属技能工数を単体のみで開示・評価すると、上述した能力を担う1次会社が正当に評価されなくなる。
- 現状の評価方法で自社に直接雇用される技能工のみで当該企業が評価されるとすると、上述したような資材調達能力や支保工材を保有しておらず、加工施設も所有していない労務請負の2次会社の評価点数が高くなり、本当の施工能力が全く把握できなくなる。
- 仮にそのような評価制度が実行に移されたならば1次会社が代行して2次以下の会社の登録をする必要性は無くなる  
⇒ CCUSの普及は進まない。
- 施工ツリー全体での評価、つまり実際の施工能力の判定が出来ない評価制度自体への信頼性は著しく棄損する。  
⇒ 評価数値が発注主・元請・関係者にとって意味がないものになる。
- 上述した状況下で、技能者の人数だけで単体の企業を評価をしても、公平な評価とならない。仮に2次下請企業が高い評価を得て、その数値をもとにしてゼネコンから受注できたとしても、実質的な施工を行うことはできない。
- そのため、施工能力としては自社の直用人数に加えて、施工ツリーで評価する必要がある。例えば、2次下請企業の評価点を1次下請企業に対する専属率の割合に応じて、一定割合を1次下請企業に加点するのはどうか。このような方法を採用すれば1次会社での直用化を進める企業も適正に評価できる。

# 各団体等へのヒアリング(日本型枠3)

## 主なご意見

(建設キャリアアップシステムとの連動について)

- 建設キャリアアップシステム要件定義書を作成する際、施工ツリーでの評価を訴えた経緯がある。そのときに仕様書に組み込むことができれば、システムの中で施工ツリーの算出が可能だったかもしれない。現在、システムにおいては施工体制のパターンは登録できるはずなので、エクセルのシートで施工ツリーの評価が可能ではないか。ただ、本来は、施工ツリーを自動的に算出するシステムとすべきではないか。

(スケジュールについて)

- 評価基準は引き続き議論を行っていく必要がある。今回のとりまとめは専門工事会社の将来に甚大な影響を及ぼす内容であり、拙速に結論を出すのではなく、見える化制度の大枠の提示と時間軸(施工ツリーでの評価、一次会社の適正な評価、ブローカー企業の排除、過剰な重層下請け構造の改善等)を示すまでにした方がいいのではないか。

(受注機会の拡大について)

- 技能工の処遇改善と産業の担い手確保に必要な適正な利益を伴った受注機会の拡大の明確な方向性を示して欲しい。まずは見える化制度の評価を公共工事の発注において採用して頂けないか。ひいてはそれがCCUSの普及につながる。

# 各団体等へのヒアリング(日本躯体)

## 主なご意見

(見える化制度のスキームについて)

- 評価の主体は団体が行うこととなり手数料を徴収するとしても、立上げに初動資金がかかるため助成金等の支援が必要ではないか。
- また、事務局の受入体制等にも問題があるため、評価の対象は一次下請け業者に限定して行う方法もあるのではないか。
- そもそも、二次以下の業者には評価の必要性が見出せないのではないか。(関係者はそこまでの情報を必要としていない)

(評価の段階)

- 3段階では余りに大雑把過ぎるので4～5段階が適正ではないか。
- 評価分布について、優良な企業の評価が相対的に高くなるような差別化が必要ではないか。

(財務指標について)

- 評価を行うために資料を収集しても、必ずしも提出した情報全てを見える化する必要はないのではないか。公表データはCCUSの事業者登録と同じ資本金と完工高となるのか。
- 元請企業の意見からも財務の指標についてニーズがあるので、少なくとも、自己資本比率のような指標を基に財務を評価すべきではないか。そのために第三者委員会での公平性の確保が必要。(総資本経常利益率は、必ずしも現業での利益を表すものとはなっていない。)

(見える化制度の項目について)

- 技能者の人材育成という観点からは、所属技能工の平均年齢・平均勤続年数のような項目の評価を検討すべきではないか。
- 引き抜きに繋がる懸念があるので、技能者情報の公開については十分な配慮が必要ではないか。



# 各団体等へのヒアリング(全基連)

## 主なご意見

### (財務指標について)

- 通常、決算書は公表されているものなので、提出を拒むものではないのではないか。
- 財務状況の報告については、自社の財務状況を他人に知られたくないという経営者の心理から、全基連の優良・適格業者制度においても、立ち上げ当初は申請者から理解を得られなかったが、決算書そのものを公表するわけではないので、理解を得るためには団体における周知方法の工夫次第ではないか。
- ただ、真面目に設備投資等を行っている企業ほど財務状況が悪くなるという傾向もあるので、財務についてはどのように評価するのは難しいのではないかと。

### (施工能力について)

- 元請企業が下請企業に求めている施工能力の情報として、最大請負金額の見える化も必要ではないか。
- 技能者の人数については、あくまで自社における直用の人数が原則となるのではないか。

### (建設機械について)

- 全基連のような団体においては、技能者の評価も大事だが、建設機械の評価も重要となっている。
- 建設機械は自由記載として、どのように評価を行うかは団体に任せてもいいのではないかと。

### (スキームについて)

- 国交省が示したスキーム図にあるとおり、各団体において、受付を行い、第三者委員会を運営し、HPに公表すべきではないか。
- ただ、事務局の体制が整っていない団体については、建設業振興基金に委託費を支払い、建設業振興基金で行う方法もあるのではないかと。
- 見える化制度については当初から完全な制度設計を行うことが難しいので、運用していく中で、制度設計を行っていくしかないのではないかと。

### (受注できる仕組みづくり)

- 見える化制度の評価を直轄工事の発注において採用することにより、各地方自治体にも広がっていくのではないかと。
- 民間工事については、元請企業が見える化制度の評価を利用して頂くことが、活用の推進となるのではないかと。

# 各団体等へのヒアリング(全鉄筋)

## 主なご意見

### (全般)

○共通項目は各業種に共通のものとして固定する必要があるのではないか。

### (財務指標)

○無許可業者等も対象となる場合、自己資本比率等の指標の提出は困難ではないか。

○財務については、キャリアアップシステムの事業者情報登録において登録する資本金、売上高でいいのではないか。

### (施工ツリー)

○全鉄筋の会員においても、1次下請企業に直用が少なく、2次下請企業において技能者を抱えているケースが多いため、専属的に施工を行う2次下請企業の技能者の人数を1次下請企業の評価としてもらえないか。

○ただ、施工ツリーは日々変動するし、2次下請企業が100%専属せず他企業の2次下請企業となっているケースもあり、重複してカウントしてしまう問題もある。どのように評価するかは難しいと考えている。

○たとえば、主たる協力会社とその技能者数、施工実績を登録項目にすれば、施工能力がある程度示されるとは思う。主たる協力会社の過去1年の動員実績を人日で示すということも考えられるが、どのように真正性を確保するか難しい。

### (スキーム)

○第3者委員会の運営は団体が行うべきものと思っている。運用当初からは難しいかもしれないが、将来的には申請の受付、公表等を建設業振興基金にポータルサイトを設けるなどで対応頂けないか。

○特に、公表については、ユーザーにとっては、全業種閲覧できる方が利便性があり、また、費用面からも各団体が立ち上げるよりコストを抑える効果が期待できるので、統一的なHP等の検討ができないか。

### (更新時期)

○特に技能者情報については随時更新をしないと意味がない。キャリアアップシステムと連動して技能者情報が自動で取得できれば、大幅に手間が軽減できるのではないかと課題。

### (その他)

○基礎情報の取引先の記載について、元請企業を記載するとともに、協力会社を記載したらどうか。HPで公表する場合に、リンクを貼ることができればなおいいと思う。

○手数料は会員企業と非会員企業を分けるという判断もあるが、非会員企業の多くは会員企業の2次下請け企業が多い。会員企業の推薦があれば会員企業料金で受けるという扱いにしてもよいと思う。

○基礎情報の取引銀行の記載について、銀行によって財務の信頼性が変わるわけではないので、掲載は不要ではないか。

○コンプライアンスの建設業法の監督処分等について、団体における確認が困難なので、結局は自己申告になる。虚偽申請が分かれば事後的に登録抹消などのペナルティで対応せざるを得ない。

# 各団体等へのヒアリング(日建連)

## 主なご意見

### (総論)

- 元請企業は協力会の下請企業の評価を行っているが、第三者の目を見た評価も必要性があると考えている。
- 見える化制度についてのそもそもの理念、ビジョンの説明がもう少しあっていいのではないか。
- 見える化制度では、その評価において、一次と二次以下の差が大きいのと思われる。そのため、法律化するなどの設計スペックが必要であると考えられる。どこまで制度設計すべきかも検討していく必要があると思われる。専門工事企業の受注拡大、単価の向上につなげるためには、強制力が必要であると思われる。

### (財務指標)

- 財務状況等の評価については、一次の専門工事企業のみを採用すれば良いのではないか。二次、三次の専門工事企業では、個人の自己資金を会社に投資している場合などもあり評価が難しい。また、企業の倒産する場合の一つに、粉飾などにより財務状況等を実態より良くしている場合もある。

### (施工ツリー)

- 一次の専門工事企業の評価については、二次以下も含めて評価する必要があるのではないか。
- 月給制などにより技能者を直接雇用をしている場合、高い評価をすべきであるため、動員力の「全体評価」と「個社評価」は同時に行っていく必要があるのではないか。

### (団体加入)

- 専門工事企業の各団体への加入率は、一次が高く、二次以下は低い。故に、二次、三次の各団体への加入に目を向かわせることは難しいのではないか。
- 専門工事企業の各団体への加入については、仮に二次以下の加入促進を向上させた場合には、その数は莫大な数となり、各団体の機能に支障を来すおそれがあるのではないか。

### (見える化制度の活用)

- 元請としての見える化制度の活用については、今まで施工実績のない地域での活用が考えられる。この場合にはじめに着目する評価項目は「動員力」であるが、「動員力」の定義付けが難しい。また、他社物件の施工実績も着目するが、その評価は難しいのではないか。
- 見える化制度ができれば有意義であるが使い方が難しい。例えば、見える化制度に登録しているか否かで不適格業者の排除などに役立つと考えられる。しかし、専門工事企業の各団体への加入を評価項目とするにはどうかと思われる。誰が見ても分かる常識的な評価項目を設けるべきである。

## 【事業者情報】

○事業者情報の更新頻度はどの程度か

→建設業許可データに基づく情報は毎月更新。それ以外の情報は事業者が変更申請をするタイミング。

○事業者情報において、社員数、営業年数、個社技能者社保加入率は出せるのか

→社員数、営業年数は登録の項目となっていないため算出できない。個社技能者社保加入率は、事業者に所属する全ての技能者が登録の際に社会保険加入状況に関する情報を正確に登録していれば算出可能だが、その場合でも、社会保険加入の有無は把握できても適正な保険に加入しているかの把握はできないため、正確な算出は困難。

○団体等が事業者情報を閲覧することはできるのか

→閲覧することはできない。

○事業者情報のデータのExcel等でダウンロードできるか。できる場合、自社のみか。団体はできるのか

→自社のみダウンロード可能。

○ダウンロードはいつからできるのか

→今秋以降。現在、設計開発中のため詳細時期は未定。

## 【能力評価との関連】

○団体が能力評価を行ったレベル分けのデータはキャリアアップシステムに蓄積されるのか。そのデータは閲覧、ダウンロードできるのか。できる場合、どの範囲（自社、団体等）までか

→団体が評価した情報を基にカード発行することとなるため、団体から情報を受領すること、また、当該データを技能者及び所属事業者が閲覧することはできる。

# 制度の大まかな枠組みについて(たたき台) について

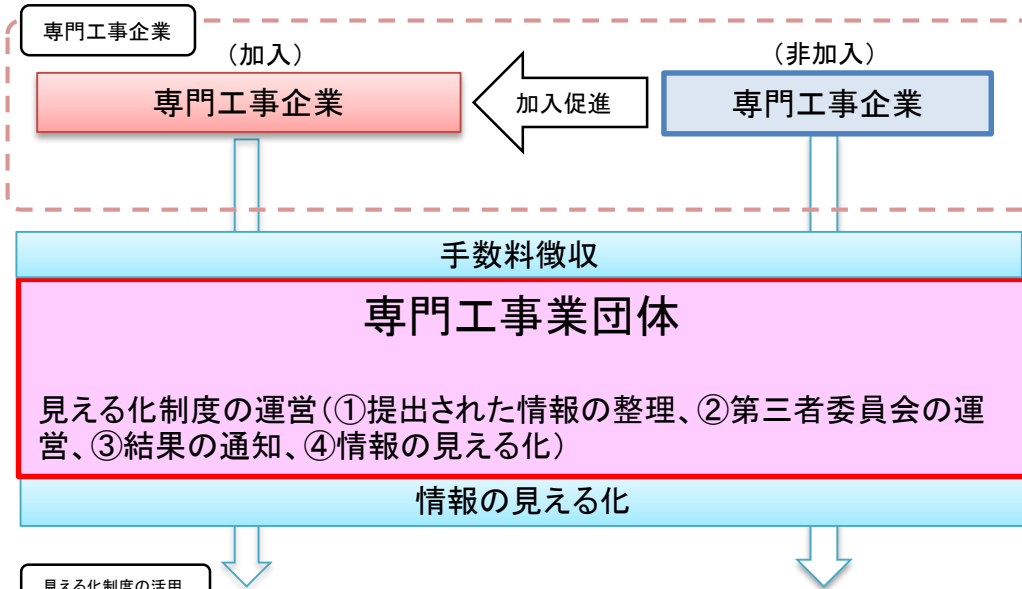
---

# 見える化制度の目指すもの

## 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。

## 見える化制度の目指すもの



## 見える化制度の目的

- 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を目指す。
- 業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)。
- 過度な価格競争の抑制。

## 【評価イメージ】

項目区分	項目	申請内容(イメージ)
基礎情報 ☆☆☆☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の営業年数	〇〇年
	財務状況等	〇〇指標 取引銀行; △△銀行〇〇支店 取引先; ●●建設、▼▼工務店
施工能力 ☆☆☆☆	社員数	30名(直用)
	専門工事業団体加入 技能者の人数	専門工事業団体加入 キャリアアップカードの保有人数 10名 キャリアアップカードのレベル4-3名 レベル3-2名 レベル2-2名 レベル1-3名 動員力 〇〇名
コンプライアンス ☆☆☆☆	施工実績	■●病院、□〇ビル
	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 無
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

### 【公共発注者】

○制度については、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必要があるのではないか。また、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。

### 【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。
- 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。
- 優良企業のリストになると、新規入職にも役に立つのではないか。

### 【一般ユーザー、エンドユーザー】

○施工能力等のアピールになるのではないか。

# 中間とりまとめ(たたき台)について①

## 考え方

- 中間とりまとめにあたっては、これまで議論頂いた以下の章立てとするのはどうか。
  1. 見える化制度の考え方
  2. 見える化制度の項目
  3. 運営主体、スキーム
  4. 評価イメージ
  5. その他
  6. 今後の課題
  
- 各章において、項目立てを行い委員から頂いたご意見を反映する。
  
- 頂いた意見を踏まえ、各項目の方向性を提示する。
  
- 中間とりまとめでは、方向性を提示するものとなるが、今後の課題を整理し、ワーキンググループを設置し、引き続き議論を行う。

# 中間とりまとめ(たたき台)について②

## 1. 見える化制度の考え方

項目	背景・必要性	目的
見える化制度の 目指すもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>※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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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を目指す。</li> <li>○業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）。</li> <li>○過度な価格競争の抑制。</li> </ul>
項目	ご意見	方向性
評価の活用方法	<p>【公共発注者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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となるが、制度については、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必要があるのではないか。また、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。</li> </ul> <p>【民間発注者】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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が、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。また、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。</li> </ul> <p>【ゼネコン】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○優良企業のリストになると、新規入職にも役に立つのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規業者の検索、施主やエンドユーザーへのアピールに活用ができないか。</li> <li>○ネガティブチェック、健全リストとしての活用ができないか。</li> </ul>



# 中間とりまとめ(たたき台)について③

## 2. 見える化制度の項目

項目	ご意見	方向性
総論	<ul style="list-style-type: none"> <li>○共通項目は必要最低限として頂きたい。基礎情報、施工能力、安全衛生、社会保険加入状況は必要。</li> <li>○業種ごとに必要な項目が異なるのではないか。</li> <li>○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ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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」と整理するのはどうか。</li> <li>○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。</li> <li>○業界団体所属企業に限定にするのではなく、一定程度オープンな制度とすることも検討。</li> <li>○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。</li> <li>○まずはできるところから、確実に必要な項目に限って、見える化制度を行うのはどうか。</li> </ul>

### 基礎情報

建設業許可の有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>○建設業許可の有無の掲載は必要ではないか。</li> <li>○建設業許可がない場合でも評価対象から除外すべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施主やエンドユーザーへのアピールという観点からは、建設業許可の有無の掲載、営業年数、社員数、取引先、取引銀行の掲載は必要ではないか。</li> </ul>
建設業の営業年数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○営業年数の項目があればありがたい。</li> </ul>	
社員数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○基礎情報として必要ではないか。</li> <li>○社員数における社会保険加入している者の割合を記載したらどうか。</li> </ul>	
取引先、取引銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○基礎情報として必要ではないか。</li> </ul>	
財務状況等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○財務状況は必要。</li> <li>○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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施主やエンドユーザーへのアピールという観点からは自己資本比率等の財務指標を掲載することが望ましいのではないか。</li> <li>○真正性、公平性の観点からは、指標による項目立てが困難な恐れがあるため、建設キャリアアップシステムの事業者情報にある資本金、売上高（完成工事高）を掲載するのはどうか。</li> </ul>

# 中間とりまとめ(たたき台)について④

## 2. 見える化制度の項目

項目	ご意見	方向性
団体加入	○団体に所属する企業に対して加点措置をしてはどうか。	○団体において見える化制度の運営を行うことから、団体加入に対して、何らかのインセンティブが必要なのではないか。
施工能力		
技能者の人数	○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。 ○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きないか。	○個社としてキャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、技能者に占めるレベルごとの割合を明らかにすべきではないか。 ○施工ツリー全体での動員力については選択項目において記載することを検討できないか。施工ツリーについて、方向性を検討中。
施工実績	○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。	○施工実績を自由記述として掲載できないか。
コンプライアンス		
法令遵守	○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ではないか。 ○ネガティブチェックとしての活用	○法令遵守の項目はネガティブチェックとしての活用が考えられるため、掲載すべきではないか。 ○公的機関の公表情報により確認できる範囲で法令遵守の確認を行うことを検討できないか。
社会保険加入状況	○社会保険加入状況は必要。	○社会保険の項目については健全リストとなるため、掲載すべきではないか。

# 中間とりまとめ(たたき台)について⑤

## 2. 見える化制度の項目（選択項目）

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>
	最大請負金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社における1件あたりの最大請負金額</li> </ul>
	協力会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門工事企業における動員力</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>
	技能者の定着率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能者の勤続年数（研修等の年間費用、訓練校の活用数、資格試験、受験者数 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>

# 中間とりまとめ(たたき台)について⑥

## 3. 運営主体、スキーム等

項目	ご意見	方向性
総論	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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ではないか。</li> <li>○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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○評価基準等を策定する専門工事業団体が見える化の運営を行うことが基本であること、質の高い専門工事企業が選ばれる環境を整備することは専門工事業団体の重要な役割であると期待されること等から、見える化の運営を行う主体として、団体が主体的に関与していくこととすべきではないか。</li> </ul>
<p>専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。また、真正性をどのように担保するのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○評価基準の下、公平な評価ができるのではないか。</li> <li>○評価される側や社会が、公平な目で評価できていると感じ取るか否かは別ではないか。団体会員会社と非会員会社を公平な目で評価していると非会員企業が感じる事が出来るのか疑問。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価基準については、国が示すガイドライン等により、一定の公平性を確保することを想定。</li> <li>・専門工事業団体が策定する評価項目中、その評価基準に基づき行われる評価の公平性や申請情報の真正性については、例えば、以下の取組により確保することを想定。               <ol style="list-style-type: none"> <li>①建設キャリアアップシステムと連動したデータや公表情報等を極力活用すること。</li> <li>②第三者委員会には行政も関与すること。</li> <li>③第三者委員会に外部委員を委嘱できることとすること。</li> <li>④第三者委員会での評価に用いる申請情報について極力公開すること。</li> <li>⑤第三者委員会の運営状況を継続的に検証する仕組みを構築すること。</li> </ol> </li> </ul> <p>→これらにより、公平性や真正性を確保しつつ、評価を行うことができるのではないか。</p>

## 3. 運営主体、スキーム等

項目	ご意見	方向性
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○運営主体、スキーム等については、当面、提案のとおり進めることとするが、将来的には、技能労働者・専門工事企業を評価する国の関連する機関が必要ではないか。</li> <li>○ただ、業界全体で行っている取組という観点から、申請の窓口、公表等は（一財）建設業振興基金で行うべきではないか。</li> <li>○第三者委員会を評価を受ける職種の各団体内に設けるというのは団体の財務基盤から考えるに費用的に現時点では無理と言わざるを得ない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○手数料の徴収により対応することを想定。</li> <li>○評価基準等を策定する専門工事業団体が見える化の運営を行うことが基本であること、質の高い専門工事企業が選ばれる環境を整備することは専門工事業団体の重要な役割であると期待されること等から、見える化の運営を行う主体として、団体が主体的に関与していくこととすべきではないか。</li> <li>○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、見える化の運営に係る事務負担や手間の軽減を図る観点から、関係者がそれぞれどのような工夫ができるのかを検討すべきではないか。</li> <li>○専門工事業団体において見える化制度の運営を行って頂くことが基本ではないか。 ※将来的には、業界共通の組織による見える化の運営のあり方について検討することも課題。</li> </ul>
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○登録基幹技能者制度と同じく、国土交通省が団体を認定する方向性を示すことが必要。その際、団体加入していない企業の取扱いについては、差別化が必要。</li> <li>○団体に加入、非加入で差別化すべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施主、エンドユーザー、元請企業を含めた本制度を活用する様々な利用者の利便性向上の観点からも、団体未加入企業も対象とした上で、広く業界全体の資質の向上につなげるべきではないか。（団体加盟が否かについては評価項目を設定）</li> <li>○団体に加入、非加入については項目設定を行い、評価については選択にするのはどうか。</li> </ul>

# 中間とりまとめ(たたき台)について⑧

## 4. 評価イメージ

項目	ご意見	方向性
大きな項目区分ごとの評価とすべきではないか。その際、詳細な点数ではなく、例えば、星印による3～4段階程度の評価としてはどうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○星印による評価でいいのではないか。</li> <li>○4～5段階が適正ではないか。</li> </ul>	○評価においては、大きな項目区分ごとの評価とし、その際、詳細な点数ではなく、例えば、星印による評価としてはどうか。
自由記載については、掲載することにとどめ、評価を行わないとすることでどうか。	○自由記載の評価は業界の判断に任せてはどうか。	○新規業者の検索、施主やエンドユーザーへのアピールの観点から、社員数、施工実績等の項目についても、自由記載による項目も見える化することが求められているのではないか。

## 5. その他

項目	ご意見	方向性
手続きの簡素化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○建設キャリアアップシステムと連動し、事務作業の負担軽減を図るべきではないか。</li> <li>○フォーマットを作成し負担軽減は必要ではないか。</li> </ul>	○申請者の負担軽減の観点から、引き続き、建設キャリアアップシステムとの連動については確認を行う。
更新頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○毎年実施は必須ではないか。</li> <li>○必然的にCCUSによる技能工の評価更新に伴って専門工事会社の評価も連動して変わるべきだと思う。</li> </ul>	

# 中間とりまとめ(たたき台)について⑨

## 6. 今後の課題

項目	ご意見	方向性
手数料	○見える化制度の運営においては、手数料の徴収が前提となるが、団体加入と団体非加入において、差別化するべきではないか。	○ご意見を踏まえ、引き続き検討してまいりたい。(検討会終了後は、ワーキンググループの設置を予定)
評価基準	○評価を3～4段階に分けることには賛成だが、評価の段階ごとの点数の範囲を明確にする必要があるのではないか。	
見える化の項目(選択項目)	○建設機械の評価について検討できないか。 ○施工ツリー全体での評価数値が併せて掲載されなければ適正に当該企業の施工能力の見える化を図ることが出来ないのではないか。	
申請手続きの簡素化	○建設キャリアアップシステムと連動したデータを用いて、簡素化を図るべきではないか。	
項目	ご意見	方向性
中長期的な課題	○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ではないか。 ○見える化の運営にかかるスキームについて、申請の窓口、公表等は、(一財)建設業振興基金で行うべきではないか。	○更なる国等の関与のあり方について、引き続き検討。

# 専門工事企業の動員力の見える化について

---



### 動員力の見える化の必要性（日本型枠からの提出意見より）

- 二次会社の大多数は「資材の調達能力と信用力」「加工施設」「支保工材」「安全管理・雇用管理等の管理」「加工材・支保工材の運搬能力」「元請との交渉能力」等を一次会社に依存している。
- 所属技能工は二次会社に多く所属している。所属技能工の能力が当該企業の評価の根幹となる本制度で所属技能工数を単体のみで開示すると、上述した能力を担う一次会社が正当に評価されなくなる。
- 現状の評価方法で自社に直接雇用される技能工のみで当該企業が評価されるとすると、上述したような資材調達能力や支保工材を保有しておらず、加工施設も所有していない労務請けの二次会社の評価点数が高くなり、本当の施工能力が全く把握できなくなる。
- 仮にそのような評価制度が実行に移されたならば一次会社が代行して二次以下の会社の登録をする必要性はなくなる。
  - ⇒ CCUSの普及は進まない。
- 施工ツリー全体での評価、つまり実際の施工能力の判定が出来ない評価制度自体への信頼性は著しく棄損する。
  - ⇒ 評価数値が発注主・元請・関係者にとって意味がないものになる。

### 動員力の見える化の検討

- 自社で直用している技能者数の見える化と併せて、協力会社の技能者数等の動員力の指標も考えられるのではないか。
- 施工ツリーは流動的であり、ツリーそのものを指標化するのは困難ではないか。
- 真正性の観点からは、建設キャリアアップシステムの施工体制パターンを用いて、動員力の指標とすることを検討できないか。
- 過去の動員数（過去〇年分の技能者数（うちカード保有者数）等）、施工実績、取引企業等を総合すれば動員力が見える化されると言えないか。

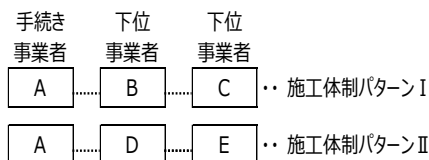
# CCUSを用いた動員力の抽出について

## CCUSにおける施工体制登録について

- CCUSでは、施工体制の登録の手続きは、システム上で行う。
- 施工体制のパターンをあらかじめシステム上に登録することが可能。

### 施工体制パターンを用いた登録

#### 施工体制パターンの作成

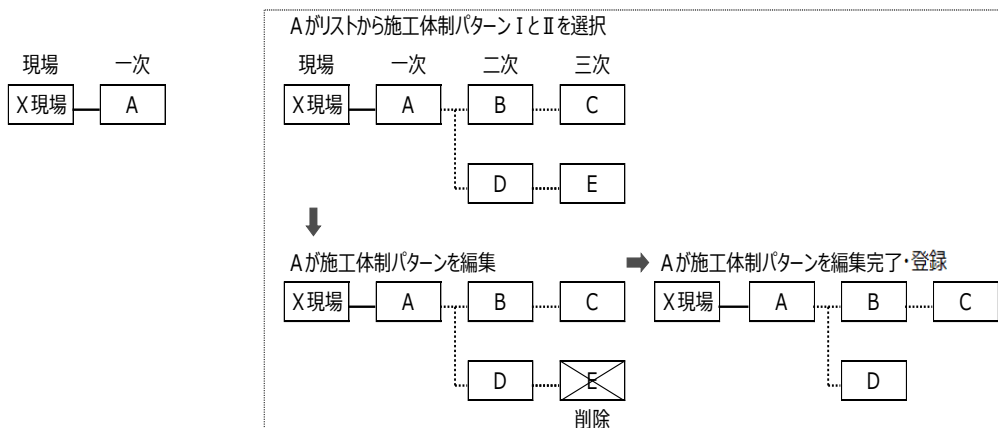


※施工体制パターンリストを用意しパターンを選択しやすくする。

【事例】施工体制パターンを用いて①～②の手順で登録する

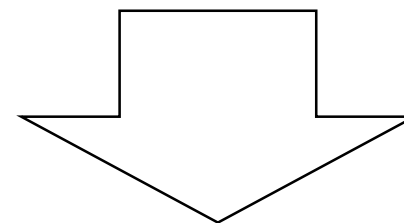
(条件) 施工体制パターンⅠとⅡが作成済

① Aを登録      ➡      ② Aが施工体制パターンを編集・登録



### 施工体制登録

- 頻繁に取引がある業者は、毎回合意することは手間となるので、両者で合意することで、パターンを登録できる機能を設けるもの。



### 今後検討していく方向性

- 見える化において、CCUSにおける施工体制に登録されているパターンを用いて、その会社がもつ技能者の動員力を表すことができないか。(現状は、動員力を集計する機能はない。)

# 建設技能者の能力評価基準づくりワーキング グループにおける検討状況について

---

「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26日（火）	システムに入力する立場等の整理、 シミュレーションの提示	など
<b>第3回基準づくりWG</b>		<b>7月23日（月）</b>	<b>能力評価基準（案）についての比較検討</b>	<b>など</b>

→ 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。

# 1. 4団体における能力評価基準(案)

## 2. 今後の論点や進め方

- 前回の検討会において、各団体の能力評価基準(案)をお示したところ。
- 第3回WGにおいては、基準の設定方法や考え方などについて、議論を行った。

## ○各職種の能力評価基準(案)

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1 ▼ レベル2	就労日数	3年	5年	3年	2年
	立場				
	資格(B)	玉掛け技能講習	玉掛け技能講習 足場の組立て等作業主任者 技能講習	丸のこ等取扱作業安全衛生教育	車両系建設機械運転技能講習 又はローラー特別教育
	資格(A)				
レベル2 ▼ レベル3	就労日数		8年	7年	レベル2として5年
	立場	班長等3年	班長等2年	職長等1年	班長等1年
	資格(B)			玉掛け技能講習 型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 足場の組立て等作業従事者特別教育 クレーン運転特別教育 高所作業車特別教育 酸素欠乏危険作業特別教育 <small>(解体工のみ)</small>	車両系建設機械運転者安全衛生教育 又はローラー運転者安全衛生教育
	資格(A)	1級鉄筋施工技能士(組立て)	1級とび技能士	1級型枠施工技能士	
レベル3 ▼ レベル4	就労日数	10年	15年	10年	10年
	立場	職長等3年	職長等7年	職長等3年	職長等3年
	資格(B)			足場の組立て等作業主任者技能講習	
	資格(A)	登録鉄筋基幹技能者	登録鳶・土工基幹技能者	登録型枠施工基幹技能者	登録機械土工基幹技能者 1級建設機械施工技士 1級土木施工管理技士

## ①就労日数の設定方法について

○各レベルの技能者のキャリアアップを促す観点から、通算の就労日数ではなく、各レベルにおける就労日数を設定してはどうか。(例)機械土工におけるレベル3の基準:レベル2として5年

<イメージ>

		機械土工
レベル1 ▼ レベル2	就労日数	2年
	立場	
	資格(B)	車両系建設機械運転技能講習又はローラー特別教育
	資格(A)	
レベル2 ▼ レベル3	就労日数	レベル2として5年
	立場	班長等1年
	資格(B)	車両系建設機械運転者安全衛生教育又はローラー運転者安全衛生教育
	資格(A)	
レベル3 ▼ レベル4	就労日数	10年
	立場	職長等3年
	資格(B)	
	資格(A)	登録機械土工基幹技能者 1級建設機械施工技士 1級土木施工管理技士

<論点①についての主なコメント>

○各レベルで就労日数をカウントするよりも、通算でカウントした方がシンプルでわかりやすいのではないかと。

○能力評価(レベル認定)は技能者の申請に対して行うこととなっているため、本来レベルアップできるにも関わらず、何らかの事情で申請がなされないケースも十分想定される。各レベルでカウントすると、申請がなされなかった期間分、レベルアップが遅くなってしまう。通算でカウントすれば、こうした問題は生じない。

○建設キャリアアップシステムでは、各レベルの就労日数を集計する機能を備えていない。

○(仮に備えたとしても)システムへ相当の負荷がかかるのではないかと。

○機械土工でも、通算の年数(7年)とすることは可能。

## ②就労日数の設定やレベル3の基準の考え方について

- 優秀な技能者が早期にキャリアアップできるよう、現行の資格制度における実務経験年数も踏まえつつ、最低限必要となる就労日数を設定することを基本とすべきではないか。  
 ※レベルアップのためには、技能検定1級の取得や登録基幹技能者講習の修了が必要となるため、最低限の就労日数でレベルアップするケースは必ずしも多くないと想定。
- また、特に優秀な技能者については、通常必要となる就労日数の要件を短縮するような基準とすることも考えられないか。
- 例えば、鉄筋では、レベル3の基準として、就労日数を設定していない。優秀な技能者の早期のキャリアアップを促す観点から、レベル3の基準としては就労日数の要件を設定しない、あるいは立場の要件を満たせば就労日数の要件は不要とするということも考えられないか。
- 一方、鉄筋においても、班長等の経験が3年あればレベルアップは可能としつつも、目安として就労日数の要件を設定することも考えられるのではないか。（第3回検討会における日建連・能登谷委員の意見）

### <論点②についての主なコメント>

- 現在の基準（案）は、最低限必要な就労日数を設定している。
- この年数でレベルアップしていく者こそが極めて優秀な技能者であり、一般的にはより長い年数を要するのが通常（技能講習の修了、技能検定1級の取得、班長や職長の経験年数、登録基幹技能者講習の修了などを要するため）。
- 職人の能力を適切に評価する上で、経験は大変重要な要素。ジャンプアップさせるような基準設定は困難。
- 1級技能士を保有していない者、職長経験を有していない者であっても、優秀な技能者は存在する。こうした者もレベル3に位置付けられるような基準としたい。
- レベル3のハードルを下げるのは避けるべき。優秀な職人がレベル3になれるよう、事業主として、技能者に対して、班長の経験を積ませたり、資格取得の指導をしたりして、人材育成に努めていくことが求められているのではないか。レベル3のステータスを上げることが大事。
- 鉄筋でも、レベル3の就労日数の要件として、通算7年と設定する方向で考えたい。



○第3回WGにおける議論を踏まえた基準(案)は以下の通り。引き続き、レベル3の基準設定の考え方など、議論を深めていく。

<基本的な考え方>  
優秀な技能者が経験や技能の蓄積により早期にキャリアアップできる基準とする  
 ( → レベルアップに最低限必要な経験や資格を設定)

○各職種の能力評価基準 (案)

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1 ▼ レベル2	就労日数	3年	5年	3年	2年
	立場	/			
	資格(B)	玉掛け技能講習	玉掛け技能講習 足場の組立て等作業主任者 技能講習	丸のこ等取扱作業員安全衛生教育	車両系建設機械運転技能講習 又はローラー特別教育
	資格(A)	/			
レベル2 ▼ レベル3	就労日数	7年	8年	7年	7年
	立場	班長等3年	班長等2年	職長等1年	班長等1年
	資格(B)	/		玉掛け技能講習 型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 足場の組立て等作業従事者特別教育 クレーン運転特別教育 高所作業車特別教育 酸素欠乏危険作業特別教育 <small>(解体工のみ)</small>	車両系建設機械運転者安全衛生教育 又はローラー運転者安全衛生教育
	資格(A)	1級鉄筋施工技能士(組立て)	1級とび技能士	1級型枠施工技能士	/
レベル3 ▼ レベル4	就労日数	10年	15年	10年	10年
	立場	職長等3年	職長等7年	職長等3年	職長等3年
	資格(B)	/		足場の組立て等作業主任者技能講習	/
	資格(A)	登録鉄筋基幹技能者	登録鳶・土工基幹技能者	登録型枠施工基幹技能者	登録機械土工基幹技能者 1級建設機械施工技士 1級土木施工管理技士

1. 4団体における能力評価基準(案)

2. 今後の論点や進め方

○基準づくりWGにおいては、具体的な能力評価基準の検討に加え、以下について議論を進めていく予定。

①建設キャリアアップシステムに入力する技能者の立場や入力手順

・立場の名称について（参考①参照）

→ 「職長等」「班長等」としているが、それ以外の適切な名称はあるか。

・入力された立場のチェックについて（参考②参照）

→ 現場の実態として、技能者の情報を把握しているのは一次下請事業者であるとのこと。

また、システム上、技能者の立場情報を入力するのは所属事業者であるが、一次下請事業者も入力された立場情報を閲覧することが可能。したがって、一次下請事業者により何らかのチェックをさせることとしてはどうか。

・その他必要なルールについて

②技能レベルを指定できる制度について（参考③参照）

・中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ（平成30年6月22日）において、「技能レベルの指定制度」の創設を検討すべきとの提言がなされている。

・技能レベルとは、建設技能者の能力評価制度による評価結果（レベル）を指しており、この制度を活用して、技能者の処遇改善や建設業界の価格交渉力の強化に繋げていくためには、具体的にどのような活用がありうるか。また、活用にあたって工夫すべき点などはあるか。

③システム運用開始以前より建設業に従事している技能者の適切な評価について

・客観性などに十分留意しつつも、どのような評価方法がありうるのか。

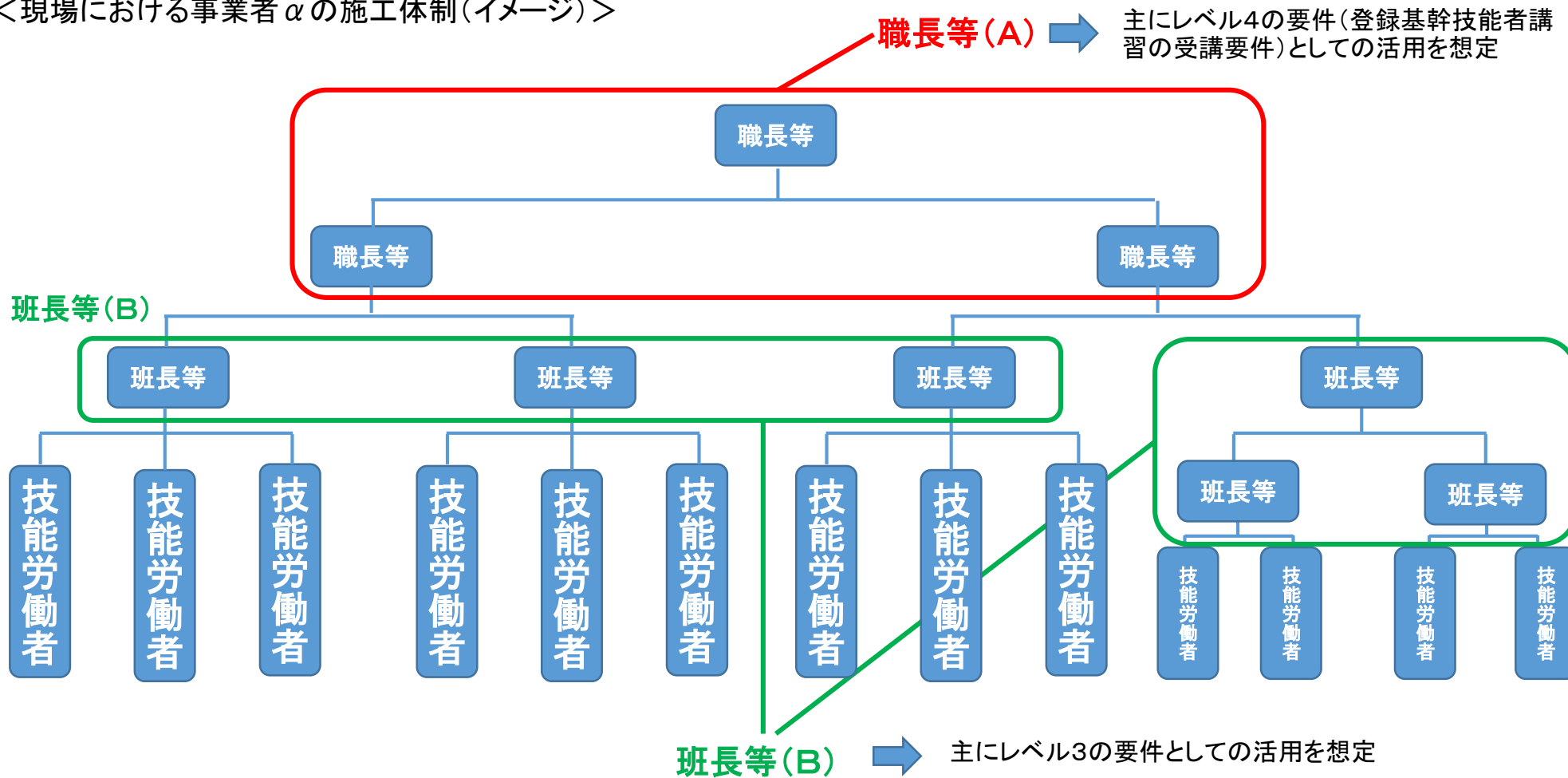
○今後、WGのメンバー及びオブザーバーに対し個別のヒアリングを行った上で、WGにおいて議論を深めていく予定（状況については、本検討会に随時報告予定）。

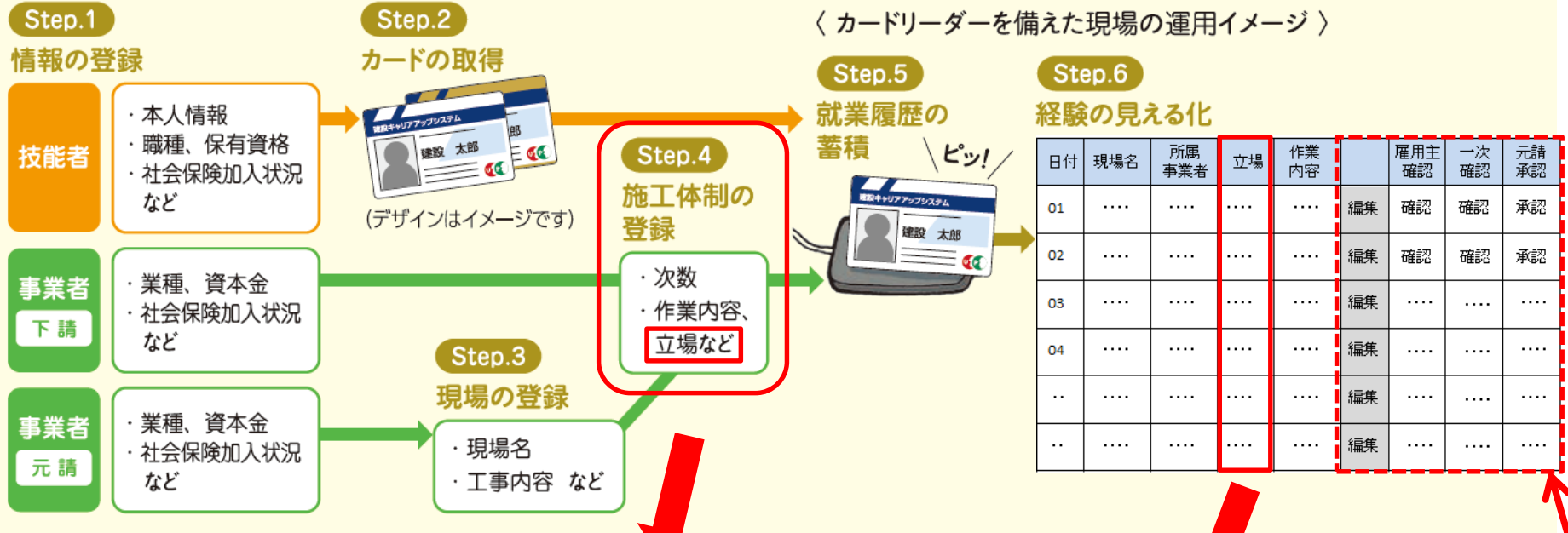
○基準づくりWGでの検討を踏まえ、以下の立場をシステムに入力する方向で進める。

**職長等 (A)** : 職長及び職長の直近下位に配置され複数の班を束ねる者 (A)

**班長等 (B)** : 職長等 (A) 以外の者であって、複数の班や技能労働者を束ねる者 (B)

<現場における事業者αの施工体制(イメージ)>





立場に関する情報は・・・

### 登録のタイミング

- 元請事業者が「現場の登録(Step.3)」をした後、下請事業者が「施工体制の登録(Step.4)」をする時に、当該事業者にも所属する技能者の情報を登録、「就業履歴(Step.6)」には、施工体制で登録された立場の情報が反映される。
- ※施工体制は随時、情報の更新が可能

### 登録の内容

- どのような立場の情報を入力するかは、「建設技能者の能力評価基準づくりWG」の議論を踏まえ、職長等(A)/班長等(B)をコード化した上でプルダウンメニューから選択できるように対応予定。

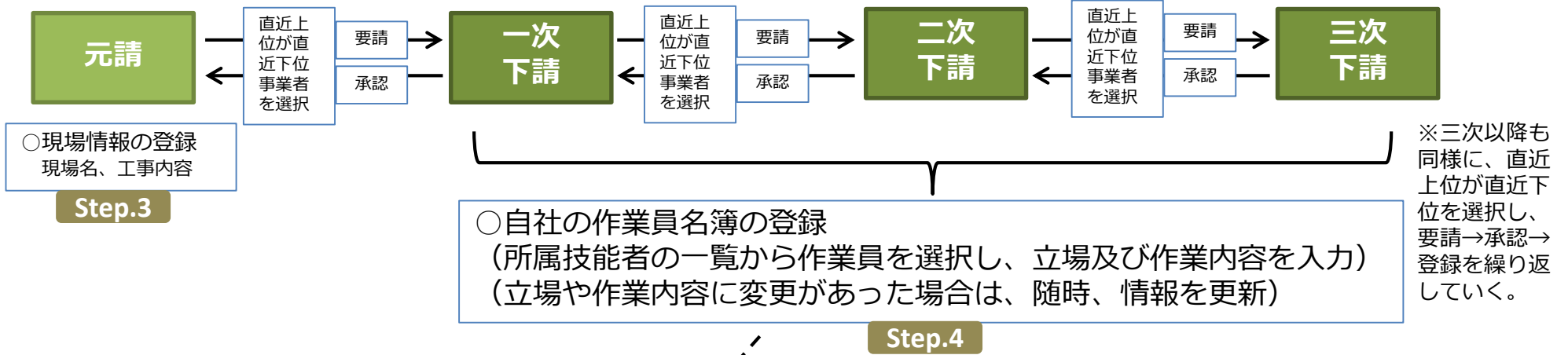
### 閲覧

本人	常に
所属事業者	所属している間
上位下請事業者	現場の施工体制に登録している間
元請事業者	

### 修正

- 施工体制に登録された技能者の立場情報と当該技能者の実際の現場での立場に齟齬がある場合、就業履歴に蓄積された立場の情報は、所属事業者又は技能者本人により日単位で修正が可能。修正された立場の情報は、所属事業者と1次下請事業者が確認し、元請事業者の承認が必要。

## ○施工体制登録の流れ



## (作業員名簿の登録画面イメージ)

現場作業員一覧												
技能者ID	氏名	性別	年齢	雇用形態	職種	作業内容	立場	保有資格				
								基幹技能者	技能士	免許	技能講習	特別研修
1111122223333	建設 太郎	男	40	常時雇用	造作大工	造作大工	職長	大工工事業	建築大工1級	2級建築士	木造建築物	職長教育
2222233334444	〇〇 〇男	男	50	常時雇用	造作大工	造作大工			建築大工1級			
5555566667777	〇〇 〇美	女	25	臨時雇用	造作大工	造作大工			建築大工2級			
7777788889999	□□ □郎	男	35	就業事業	造作大工	造作大工						

現場作業員一覧								
保険加入			退職金		労災保険	健康診断		
健保	年金	雇用	建退	中退	特別加入	一般受診日	特定健診	受診日
○	○	○	○	-	○事業主	2016/4/20	石綿肺	2015/12/5
○	○	○	○	-		2016/4/20		
○	○	○	○	-		2016/4/20		
○	○	○	○	-		2016/4/20		



## ○登録後の閲覧イメージ

・元請及び一次下請事業者（上位下請事業者）は、下位事業者が、施工体制に登録した技能者の立場情報と当該技能者の実際の現場での立場に齟齬がないか、確認・把握することが可能。

下位事業者一覧								作業員履歴一覧情報							
事業者名 ▼▼建設(株)								元請上位事業者 <input type="checkbox"/> 建設(株)							
								現場名(場所) ××アパート							
								就業年月 自 2019/6/1							
								至 2019/6/30							
現場での自社の立場	現場		事業者			代表者名	住所	事業者名	技能者名	就業日数	作業内容等	立場	健康診断受診	社会保険加入	建退共加入
	現場ID	現場名	施工体制に登録した次数	事業者ID	事業者名										
元請事業者	CD1234	○○工事	一次	AB3456	○○建設	○○ ○○	東京都○○市○○3-23	○○建設(株)	建設 太郎	20	大工工事		○	○	○
元請事業者	CD1234	○○工事	二次	CD1234	□□工業	○○ ○○	千葉県○○市○○34	○○建設(株)	○○ ○男	21	大工工事	職長	○	○	
元請事業者	CD1234	○○工事	三次	EF5678	△△工務店	○○ ○○	東京都○○区○○2-13	○○建設(株)	○○ ○美	18	大工工事		○	○	○
下請事業者	RS4567	△△新築工事	二次	GH6789	××鉄筋	○○ ○○	東京都○○市○○1-24-3	××工務所	□□ □郎	15	大工工事		○	○	
下請事業者	RS4567	△△新築工事	三次	QR2345	■ ■興業	○○ ○○	埼玉県○○市○○56	××工務所	□□ 次郎	15	大工工事		○	○	○
								××工務所	□□ 太郎	20	電気設備工事	職長	○	○	○
								××工務所	□□ 花子	20	電気設備工事		○	○	○

技能者就業履歴								
技能者ID 12345678901234								
氏名 建設太郎								
期間 2018年06月01日~2019年06月30日								
日付	現場名	所属事業者	立場	作業内容	雇用主確認	一次確認	元請承認	
01	××	○○建設	職長	大工工事	編集	.....	.....	.....
..	.....	.....	..	.....	編集	.....	.....	.....
..	.....	.....	..	.....	編集	.....	.....	.....
..	.....	.....	..	.....	編集	.....	.....	.....
..	.....	.....	..	.....	編集	.....	.....	.....

Step.6

## ○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基本問題小委員会

中間とりまとめ～「2017+10」の施策を実現し、担い手確保の取組を強化する～(平成30年6月22日公表)(抄)

(略)

### Ⅱ. 担い手の確保の取組を強化するために当面講ずべき措置

(略)

#### 2. 処遇改善

##### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

(略)

#### 【対応の方向性】

##### ①一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設

現在検討されている技能者の客観的かつ大まかなレベル分けを行う能力評価制度が今後構築されることを前提として、工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合(※)等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討すべきである。

(※)例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。

この技能レベルの指定制度は、技能者の技能レベルをこれまで以上に受発注者が重視し、技能レベルの指定と当該レベルに見合った対価の支払いを通じて、技能者の処遇改善、専門工事企業の価格交渉力の強化につながることを意図するものである。例えば、専門工事企業が登録基幹技能者など一定のレベルの技能者を有することを「売り」として、注文者と交渉を行い、それが評価されて技能レベルを踏まえた請負代金での受注に結びついた際に、実際の工事現場で当該レベルの技能者が配置されることの担保として使われることも考えられる。

検討にあたっては、指定を受けた建設企業側の対応や指定に応えられない場合の注文者側の対応については、一律に定めるのではなく、当事者間の個々の対応に委ねるのが適切であり、また、注文者があらゆる工事でレベルを指定できる制度、あるいは特定の技能者個人を指名する制度と誤解されないように制度設計をすべきである。

また、工種によって技能者の確保状況、育成状況等には差があることから、こうした制度を導入する際には、個別の工種の状況に配慮し、体制の整った工種から順次取り組むことを検討すべきである。



- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計5回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

## 1. 長時間労働の是正

### (1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ① 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化
  - ・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
- ② 受注者による工期ダンピングの禁止
  - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
- ③ 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

### (2) 施工時期等の平準化の推進

- ・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化
- ・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことのできる制度の創設

## 2. 処遇改善

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
- ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加
- ③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

### (2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ① 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の構築
- ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

## 3. 生産性向上

### (1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ① 主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
- ② 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

### (2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

### (3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなど、工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

### (4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

## 4. 地域建設業の持続性確保

### (1) 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

### (2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ① 建設業許可基準における経營業務管理責任者の配置要件の見直し
- ② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

# 2. 処遇改善(給与関係)

## 現状・課題

- 給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

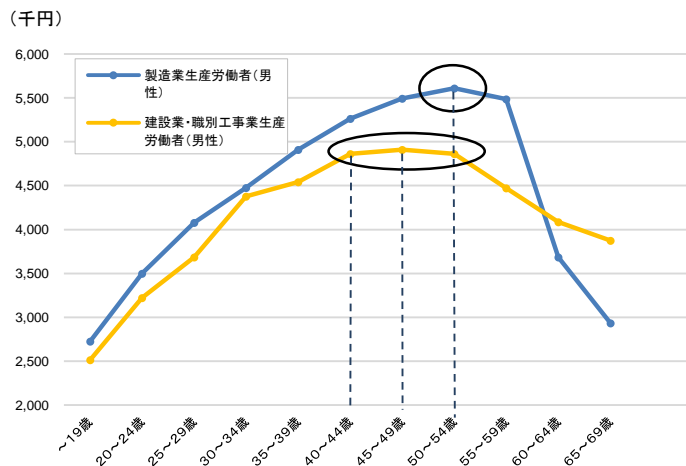
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率(%)
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,449.9	13.6
建設業男性全労働者	4,831.7	5,540.2	14.7
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,703.3	5.0
製造業男性全労働者	5,391.1	5,527.2	2.5
全産業男性労働者	5,296.8	5,517.4	4.2

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)  
 ※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

- 技能者の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

年齢階層別の賃金水準



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

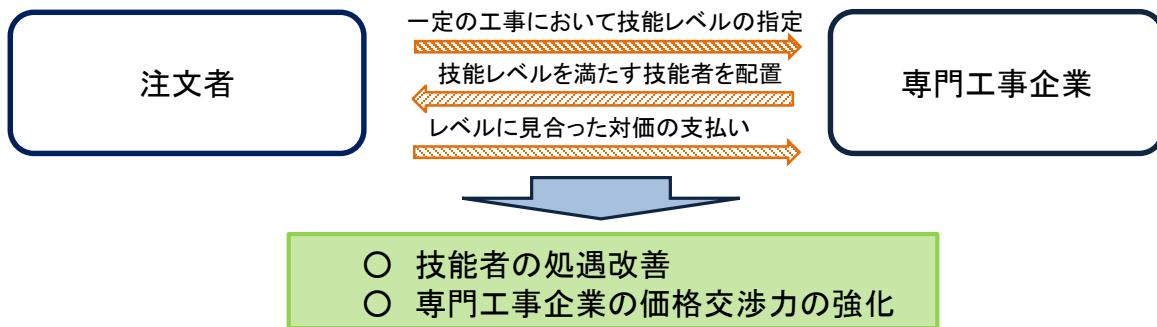
## 対応の方向性

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

#### ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設

工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合(※)等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討すべき

(※)例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。



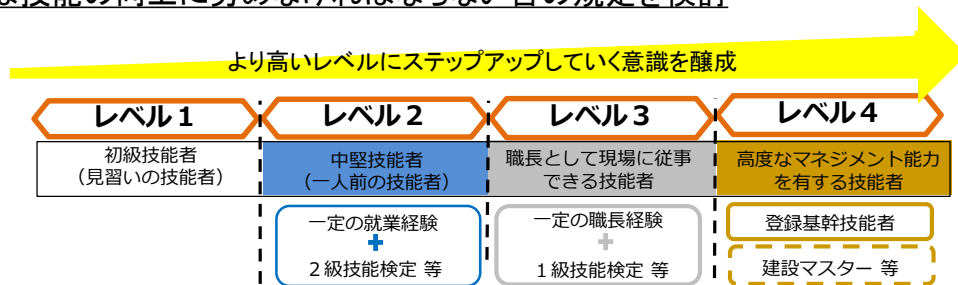
#### ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討

➡ 建設業で働く人の姿を「見える化」、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など

#### ③ 技能者が建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

建設工事に従事する者は建設工事を適正に実施するために必要な知識及び技術又は技能の向上に努めなければならない旨の規定を検討



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26日(火)

**基準づくりWG②**  
 ・システムに入力する立場等の整理  
 ・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

情報管理、申請手続きについての意見照会(委員)  
 中間取りまとめ(たたき台)についてのヒアリング(委員)

7月23日(月)

**基準づくりWG③**  
 ・基準(案)の検討 など

8月7日(火)

**第4回検討会**  
 ・制度の大まかな枠組みについて

・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

9月20日(木)

**第5回検討会**  
 ・中間取りまとめ案 (未定)

**個別ヒアリング**

以降、見える化制度ワーキンググループを開催  
 見える化制度についてのアンケート(発注者、元請、下請)

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

中長期的な課題

○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ではないか。  
 ○見える化の運営にかかるスキームについて、申請の窓口、公表等は、(一財)建設業振興基金で行うべきではないか。

## 「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
	中屋敷 剛	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事
	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
	中村 貴志	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副長 兼 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
	福井 令以	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
	和田 卓	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
	成田 潤也	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
	小笠原 憲一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
	大井 裕子	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
	藤條 聡	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3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7月5日(木) 10:00 ~ 12:00  
場 所 : (一財)建設業振興基金 501 会議室(5F)

## 《議事(1)について》

議事(1)専門工事企業の施工能力等の見える化制度について、①スキームについて頂いたご意見等について、②ヒアリング結果について、③見える化項目の「財務状況」について、④評価イメージ、申請手続きについて、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・専門工事企業においては、「自己資本比率」の平均値が27.3%であり、売上高の平均値も1億6,600万円程度である。
- ・この程度の小規模零細である専門工事企業は、少し景気が悪くなり赤字を出してしまうと、債務超過に陥ることも十分にありえる。このことが銀行に知られるのはまだしも、これが世間に公開されて信用不安的なものまで「見える化」することについては心配であり、本当にここまで公開する必要があるのか疑問に思う。
- ・目的は「施工能力の見える化」であり、「財務状況」としては、資本金や完工高の公開は必要であるが、「財務を見える化」するものではない。
- ・景気が悪化した時には、オーナー企業であれば社長が個人資産をつぎ込むことがある。付き合いがある銀行は、「財務指標は悪いが、オーナーが個人資産をつぎ込んでいし、取引先との協力関係もしっかりしている」という背景を理解し、支援してくれる。しかし、表面的な数字だけを見る人はそういう背景が全く分からないため、数字だけが表に出てしまうことには疑問を感じる。
- ・二次の会社は土地や建機などを保有していない。こういう背景を踏まえると、「自己資本比率」は、どうにもならないということを勘案していただきたい。
- ・評価の頻度は、2年に1回の更新はあり得ないことで、最低でも1年に1回である。「キャリアアップシステム」がどんどん「技能工の評価」を更新しているのに、企業の評価の更新ができないのは、おかしな話になる。
- ・評価の数字をどこにオープンするかについても、はっきりさせる必要がある。CCUSのその企業のページで評価するのか、それとも申請した場合に、自ら申請の点数を取ってそれを元請に提出することになるのか。
- ・評価の星を付ける場合、星一つは何点から何点など、具体的な基準について、しっかりした議論が必要である。
- ・「技能者の人数」については、ツリー全体で評価できるようなかたちを取らないと、本当

の「施工能力」は出てこない。二次会社以降の評価については、例えば、三次までとするといったルールを作り、それに基づいて会社の実施工能力を明確に評価してあげることが必要である。

- ・しっかり下請を組織して、社会保険加入や社員化をきちんと行っている会社と、ペーパーカンパニー的な自分のところで人材を抱えていない会社をどうやって区別しながら評価するかという視点が必要である。
- ・もし、私が発注者で、どの業者さんをお願いするかとなったときには、「財務内容」を慎重に見ないと怖いなと思います。しかし、下請業者に加えるだけのレベル、「この業者さんを使ってほしい」とゼネコンさんをお願いする場合は違う。
- ・どういう場面でどういうふうに使うことを想定するかによって、「見える化する項目」に「財務内容」を入れるか、入れないかを考えるべきではないか。今の段階でまだ具体的な活用方法がはっきりしていないので、開示する項目を決めなくても良いのではないか。逆に恐怖心・警戒心をあおることにもなるし、抵抗を増すだけかもしれないので、慎重に検討する必要がある。
- ・「誰がどのように見える化するのか」については、財政的に難しいとの意見が各団体から出されていることから、どれくらいの費用ならできるのかがポイントである。その場合、専門工事業団体によって金額が変わるということは避ける必要がある。
- ・本検討会に出席している団体以外にも専門工事業団体は多数あり、恐らく、大半は「対応できない」のではないかと懸念している。
- ・更新の頻度については、できる限り、短期間でやっていくことが重要である。ただし、評価体制がしっかり構築できるのかという部分とも連動してくるので、どういう形がよいのかを考える必要がある。
- ・「専門工事業団体の加入」について、団体に加入をしていることを条件として評価することは、避けるべきではないか。例えば、CCUS の運営協議会の構成団体に入っているケースや専門工事業団体には加入していないが組合に加入しているというケースもある。特定の団体に加入していることで評価するとなると、難しい問題が出てくる。
- ・最後の論点は難しい問題で、職能との関係もある。「施工能力」ということでは一般化できても、それぞれの専門工事業団体の職能との結び付けをどうするかという問題もある。全建総連のようなところで組織している場合の対応については、検討する必要がある。
- ・「施工能力の評価」については、「技術者」の観点からのご意見が多いのに対して、全基連は、主力は「建設機械」であり、技能者は非常に少ないのが特徴であるため、「施工能力」



は、建設機械の所有台数とそれを操作する技能者が何人いるかということを中心とする。同様の建設機械の団体は約 10 ある。

- 今の共通項目でいくと「施工能力」については「技能者の数」はここに示されているわけですが、「建設機械」は示されていないということは、自由記述になると考えているが、我々、建設機械を中心とする団体としては、こういった記述の中で「建設機械」も評価の対象とせざるを得ないということがあり、これは非常に重要だと思っている。
- 「財務状況の評価」については、毎年、評価されるべきである。全基連に加盟する建設機械を中心とするような企業は、機械購入のための長期借入金が多い傾向があるため、財務状況が悪い会社は多い。だからといって、それで良い悪いと判断しない。この評価制度に参加する限りは、「財務状況の判断基準」というのはしかるべきであって、それが良い時もあるし、悪い時もあるだろうと考えている。
- 建機だけでなく、加工場を持っているとか、材料のストックを持っているとか、そういう建設業としての基本状況というのが他にもあるのではないか。
- 「技能者の人数」をどこまで「施工能力」、「動員力」として計上するかについては、直用の場合は分かりやすい。しかし、二次・三次の企業が、専属としてではなく、複数の一次企業をまたいで仕事を受けていたりすると、建設技能労働者の人数がダブル・トリプルカウントされ、実態よりも 2 割増し、3 割増しになる可能性がある。このような又借りの動員力はおかしなことであり、ダブりの分は差し引いて計上してもらいたい。
- 二次会社の一次会社に対する専属率、従属率は、しっかり評価してほしい。特に、社会保険の加入推進をきっかけに、弊社の職人の 9 割が会社を興し、それぞれ弊社に対する専属率はほぼ 100%となっている。こういう経験を踏まえると、二次の会社の一次の会社に対する専属率は重要であり、2 割、3 割しか弊社の仕事をしていないというところを「施工能力」の中に入れてはいけない。このように、専属率がこの制度の中で実態を反映するものなのか、評価できるものなのかということは、肝になるところだと思う。
- 今の論点は、「型枠」であれば、「解体」は専属じゃない人が必ずいるとか、「仕上げ」になれば、「仕上げ」といっても、「下地」「ボード」「クロス」とかが下にいるとか、そういった背景も考えていかなければならない。これについては、全体のガイドライン的なものを定めた上で、その内容を熟知する団体でしっかり評価することが必要である。
- ゼネコンは、一次、特に二次下請の細かいところまで見るわけではなく、どちらかというところ「施工能力」、「デリバリー力」を見る人が多いので、二次以下の財務内容について細かいところまで評価するのは、いかがなものか。

- ・ランクが明確であるのは鉄骨である。鉄骨ファブrikーター（鉄骨製作者）を、S、H、M、R、Jと5段階にグレード分けしているが、実質的に通常発注するのはS、H、Mの3ランクであるという実態を見ると、細かすぎるランクをつくる必要はないと思う。
  - ・「技能者の人数」の問題は、非常に難しい。例えば、弊社の一次下請が他の会社に行ったら二次下請になる場合もあるなど、いろんなパターンがある。
  - ・一次の専門工事企業の能力を測る場合、技能者数に二次以下を含めないと本当の能力は測れない。しかし考え方によって専属数は相当違ってくるので、専門工事会社の意見や元請の意見を幅広く聞きながら考えていく必要があるのではないか。例えば外注系の大きな二次下請になると、仕事の平準化を考慮し一次に対する専属率を3割程度に調整している企業もある。
  - ・専門工事団体に評価をさせるとなると、登録基幹技能者認定の例を見ても、結構な費用が掛かっていると聞く。公正な目で見ようとする、大学の講師や元請経験者を組織に入れるための費用がかかるし専門工事団体だけで賄うというのは大変になるので、そこは考える必要がある。
  - ・また、金属の製作金物、住宅設備などは団体をほとんど持っていないし、サッシ業界も、町場の小さな会社は団体に入っているが、大きなところはほとんどメーカーにぶら下がるかたちで団体に入っていない。団体に入っていない専門工事会社が多いことも考慮する必要があり、評価については専門工事業団体だけに頼ること以外の方法も考えていかないと難しいのではないか。
- 
- ・全国建設業協会の会員に、「施工能力」のうち、何を一番重要視しているかと尋ねると、「技能者の数」という回答が多い。技能者については、直用はすぐに分かるが、実際は専属する技能者を持っているということなので、この部分を見えるようにしていただくことが一つの判断であろう。
  - ・同様に「財務状況」について尋ねると、数値的な株式だとか資本よりも、いわゆる評判である。一方で、評判というのは、もし経営状況が非常に危ないという時には、いくら良い人材を持っていても、それを確保・育成していないのではないかという危惧から、「財務状況・経営状況」は見たいという思いがある。この二点が、「施工能力の見える化」をすすめるにあたって、大きな柱になると考える。
- 
- ・タクシー・バス業界等に比べて、建設業ははるかに大きい業界であり、そこでこういうことをやろうとしているわけであるから、当面はできるところからやっていく方針でないと、なにも進まなくなる。完全にベストな仕組みにはならないと思うが、できるようなもの、望ましいものでやっていくしかないのではないか。

## 《議事(2)について》

議事(2)建設技能者の能力評価制度について、①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、②建設キャリアアップシステムに入力する技能者の立場、③4団体における能力評価基準(案)の検討状況について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・「能力評価基準(案)の検討状況」については、システム稼働前に既に経験を積み重ねているベテラン技能者の適切な評価をしっかりとやっていく必要がある。これについては、システム運用開始から一定期間の時限措置としてやっていくこと、合わせてCCUS運用開始5年後、事業者あるいは技能者を全登録するということが目標であることから、5年が1つの目安になると思われるが、どのように考えているのか。
- ・実務経験の証明について、様々な職種の中で、例えばCCUSの技能者情報に登録している資格であれば、技能士以外のものでも認められるべきである。資格のなかには、特定の職種以外でも取れるものもあり、1つの資格だけだと職種がはっきり分からないので、複数の資格を照らし合わせてその職種を証明し、実務経験として換算することも考えていく必要があるのではないか。
- ・時限措置の期間において資格を持っていることで一定の実務経験として認めるということであれば、事業所証明が一番簡易的ではないかと思っている。
- ・登録基幹技能者講習を受講するには3年間の職長経験が必要であるが、今後はCCUSに登録していないと職長経験が証明できず受講ができなくなる。時限措置の期間においては、従来通り、事業所証明で認めるべきではないか。
- ・ご指摘はどれも重要だと思っている。もちろんシステムの本質は、このシステムを使って客観的に、日数・就労履歴等を蓄積していくことであるが、どうしてもこれまで経験を積み上げてきた方をどうするのか、稼働の移行期のようなところもあると思うので、本質自体は崩さずに、こういう方々もうまく評価してあげるような仕組みは大切だと思っている。そういった観点からもよく議論していきたい。
- ・レベル2とレベル3の「能力評価」に関して、全鉄筋では1級技能士を取っていれば、レベル3でよいとして、就労日数と経験年数は関係ないとしている。
- ・しかし、建設業は経験工学的なところがあって、経験年数というのは重要なファクターである。経験年数が短いわりに1級技能士を取る人が出てくるのは悪いわけではないが、ある程度、経験年数もポイントに入れることが必要と思う。またカードの色で経験年数を知るという要素もあるし、判断材料のひとつになると思う。
- ・経験からすれば7年や8年はかかると思うが、しかし5年ぐらいで職長をやれる優秀な若者がいることも考えていただきたい。「キャリアアップシステム」で、若い人が入り

やすい環境を整備し、「自分も頑張ればこういうレベルまでいくのだ」という夢を持たせることも必要じゃないかと、あえて外したというところもある。

- レベル3から4の基準において、とびは15年と設定している。とびでは、1級技能検定の受験要件は実務経験が7年で、登録基幹技能者の受講要件は、職長経験が8年である。業界としては、職長は1級技能検定を持っていないと駄目だということで、職長になって登録基幹技能者で職長経験が8年になる15年と設定している。「鉄筋」とか「型枠」は職長経験が3年で受けることができるので、そこで5年の差が出ることになる。
- この論点は、職種ごとの現場での立ち位置など、いろいろあるので、これをどの程度統一するか。基幹技能者でも実際に、経験年数が「とび」だけ長いというのは認められているので、そういう方向で各職種の方が納得できるような数値になると思われる。
- 職長等(A)や班長等(B)の定義づけについて、混乱しないようにする必要がある。今でも、「職長」とか「班長」など、いろいろな用語が現場で使われているが、今まで使われている「職名」とこれから定義するものについて混乱しないようお願いしたい。
- 今秋から、キャリアアップシステムを運用するため、8月の初旬くらいまでには明確な定義をご提示いただきたい。
- 名称は、すごく大事なものである。今のように(A)とするか、昔返りして、「世話役」とか「棒心」など、英語にして「スーパーバイザー」と「フォアマン」にするとか、「職長」と「班長」にするなど、いくつかある。結局、レベル感を表したときには、それに対応する名前を付けるのが分かりやすいので、引き続きワーキングや国交省も含めてご議論いただきたい。各団体からもご提案があれば出していただきたい。
- 建設業は対象者が広いので、職種ごとだったり業界の特殊性だったりをかなり配慮する必要がある。「評価の基準」、「見える化をどこが判定するのか」などの公平性を担保する観点からも、恐らく業界団体がある場合は、そこが中心になってやった方が個別の事情には配慮しやすいのだろう。
- 一方で、業界団体の体制だけではいろいろ難しいという議論が出てくるが、意外にマンパワーは必要なく、ある程度方針が決まれば、事務局の体制、頭数はそんなにいらぬのではないかと。結局、どれくらいコストをかけて厳密にやるのか。それともある程度、大枠でもいいので、まずは全体でスタートしてみることが重要ではないか。秋からスタートすることなので、できるところからやっていき、そこで不具合を直していくというのがよいのではないかと。

- この時に、「財務状況」は重要である。業界全体としての健全性をアピールするために、今、業界団体に入っていないようなところも広くすくい上げていくという方針でやるのか、そうではなく、もう既にしっかりやっているところにまずは認定を与えていくというような方針でやるのか。これによっても、どんな指標を「公表する」、「しない」といった部分が変わってくる。まだ共通認識が整っていないのかと感ずるところもあるので、意見のすり合わせをすることが重要である。
- 分離発注により、公共工事で元請になる場合には、経審を受け、Yの指標は出るのだから、「財務状況」の検討は必要がないのではないか。
- それ以外のところは、ちょっと様子を見ながら検討してゆく。例えば、小会社では、オーナーが期限返済の期日を定めない資金を投入してでも維持している場合がある。ある規模の会社でも、場合によっては、信用金庫や地銀などが、ロールオーバー(借り換え)などを行い、その地域で本当に必要とされる会社を維持していることがある。自己資本の開示を求める場合において、「正確性・真正性」は担保できないが、このような自己資本的な役割をもつ借入金を含めることも検討すべきかもしれない。
- このような「準自己資本」的な借入金について、概念をはっきり定義でき、確認が取れるというようなことになればいいのかもしれない。
- できるところから、重要なところから決めていくというのもあるし、なかなか難しいけれども大事な問題というのもある。事務局には建設産業経理研究機構も入っているので、引き続き、皆さんと相談しながら案を作成いただきたい。

以上