

第5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9月20日(木) 10:00~12:00

場所：建設業振興基金3階301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中間取りまとめ(案)について

②中間取りまとめ(案)についてのご意見

③専門工事企業の見える化に関するワーキンググループについて

④アンケート調査について

(2) 建設技能者の能力評価制度

①個別ヒアリングにおける主なご意見とこれらを踏まえた方向性について

②能力評価制度の枠組み・ガイドラインのイメージについて

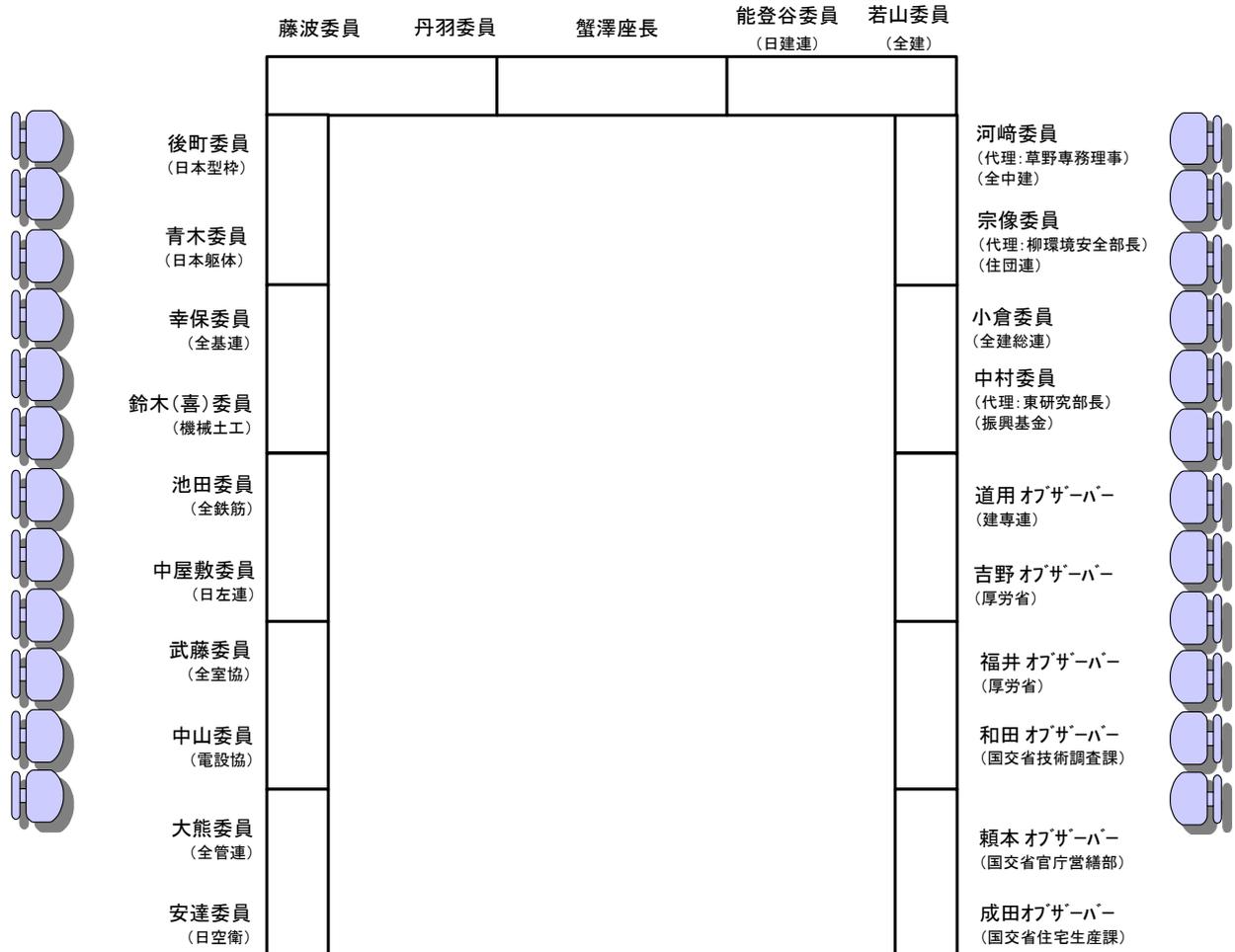
(3) 今後のスケジュールについて

(4) その他

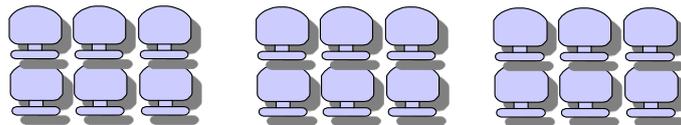
4 閉会

第5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9月20日(木)
 10:00~12:00
 場所：建設業振興基金3階301会議室



建設産業 島田 大井 小笠原 鈴木 藤條 建設産業
 経理研究 課長補佐 室長 課長 大臣官房 室長 経理研究
 機構 審議官 機構



配付資料リスト

- 資料 1 委員名簿
- 資料 2 中間取りまとめ（案）について
- 資料 3 中間取りまとめ（案）についてのご意見
- 資料 4 専門工事企業の見える化に関するワーキンググループについて
- 資料 5 アンケート調査について
- 資料 6 個別ヒアリングにおける主なご意見とこれらを踏まえた方向性について
- 資料 7 能力評価制度の枠組み・ガイドラインのイメージについて
- 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 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要旨
- 参考資料 3 個別ヒアリング結果（非公表）

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 |

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会

中間とりまとめ（案）

平成 3 0 年 月 日

専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会

目 次

| | |
|-------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| I. 建設技能者を取り巻く現状と課題 | 2 |
| 1. 建設技能者を取り巻く現状と課題 | 2 |
| (1) 建設業における担い手確保の現状 | 2 |
| (2) 建設キャリアアップシステムの構築 | 2 |
| 2. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築のねらい | 3 |
| II. 専門工事企業の施工能力の見える化 | 4 |
| 1. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築にあたって | 4 |
| (1) 見える化制度の活用の方向性 | 4 |
| (2) 検討にあたっての手順 | 5 |
| 2. 見える化の項目 | 6 |
| (1) 考え方 | 6 |
| (2) 共通項目 | 6 |
| (3) 選択項目 | 8 |
| (4) 今後の方向性 | 9 |
| 3. 見える化の運営主体、スキーム | 10 |
| (1) 考え方 | 10 |
| (2) 論点 | 10 |
| (3) 論点に対する考え方 | 11 |
| (4) 今後の方向性 | 12 |
| 4. 見える化の評価イメージ等 | 13 |
| (1) 考え方 | 13 |
| (2) 論点 | 13 |
| (3) 論点に対する考え方 | 15 |
| (4) 今後の方向性 | 15 |
| 5. 見える化制度の今後の課題 | 15 |
| (1) ご意見 | 15 |
| (2) 考え方 | 15 |
| (3) 中長期的な課題 | 16 |
| おわりに | 17 |

はじめに

建設業は、地域のインフラ整備等の担い手であると同時に、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や経済活動を支える大きな役割を担っている。

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状況にある。建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっている。

国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、建設業の魅力さをさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。

建設業に従事する建設技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の建設技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ建設技能者が果たしている役割が処遇に反映されにくい環境にある。

こうした中、建設技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の本格運用が平成31年春に開始される。このシステムの活用によりこれまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になることから、建設業全体として個々の建設技能者を客観的に評価する仕組みの構築について、実現性をもって検討できる環境が整えられることになる。

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、5回にわたる検討会での議論を踏まえ、本年3月27日に、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を示した「中間とりまとめ」が行われた。

さらに、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て専門工事企業の施工能力が見える化するため、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、本年4月26日に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（以下「検討会」という。）を設置した。

この検討会においては、専門工事企業の施工能力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提示することを目指したものとなっている。

この中間とりまとめは、検討会の第5回までの議論を踏まえ、専門工事企業の施工能力等の見える化制度の構築に向けた枠組みを整理したものである。今後、この中間とりまとめを踏まえ、専門工事企業の施工能力等の見える化制度の更なる検討が加速化されるとともに、建設業関係団体における具体的な検討が進められることにより、建設技能者の処遇改善に向けた取組の一層の推進が図られることを強く期待する。

I. 建設技能者を取り巻く現状と課題

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

(1) 建設業における担い手確保の現状

我が国全体の人口減少と相まって、建設技能者をはじめとする建設業就業者も平成9年をピークに減少しており、近年は横ばいにあるものの高齢化が進行している状況にある。具体的には、我が国における建設業就業者のうち、55歳以上が占める割合は約34%（全産業では約30%）、29歳以下が占める割合は約11%（全産業では約16%）となっており、建設業はいち早く高齢化に直面し、また、若い就業者が相対的に少ない構造にある。

建設業における担い手の確保に向けた処遇改善の取組については、官民一体となって様々な取組が進められている。国土交通省においては、公共工事設計労務単価について6度にわたり引き上げを行うとともに、設計労務単価の上昇が現場で働く建設技能者の賃金水準の上昇という好循環に繋がるよう、国土交通大臣をはじめとする政務より、建設業関係団体に対して繰り返し要請を行ってきた。これらの取組の効果もあり、建設技能者の賃金水準は上昇基調にある。具体的には、建設業の現場で働く建設技能者の賃金は、平成24年から平成29年にかけて、約14%と他産業（製造業：5.0%、全産業：4.2%）と比べても高い伸び率で上昇しているものの、製造業の現場で働く者と比べると未だ約5%低い水準にとどまっている。

(2) 建設キャリアアップシステムの構築

現在、官民一体となって構築が進められている建設キャリアアップシステムは、建設技能者の保有する資格などの情報を登録した上で、固有のIDが付されたICカード（キャリアアップカード）を建設技能者が取得し、そのカードを現場に設置されたカードリーダーで読み取ることで、誰が、いつ、どこの現場で、どのような立場で作業に従事したかといった記録が、業界統一のルールに基づいて蓄積されるものである。

このシステムは、様々な現場で働く建設技能者について、一人ひとりの資格や就労の履歴を客観的に蓄積できるものであり、建設技能者全体の処遇改善に向けた取組を進めるために、このシステムの機能を活用すべきである。建設現場で経験を積み、新たな資格を取得することが処遇の改善に繋がっていく環境を作ること、建設業における将来のキャリアパスを若年層に対して提示していくことにも繋がると考えられる。

この点について、昨年7月にとりまとめられた「建設産業政策 2017+10」において、建設キャリアアップシステムを活用した建設技能者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現が提言されている。具体的には、「建設キャリアアップシステムの導入で確認が可能となる、技能労働者の保有資格及び就業履歴のデータを活用し、個々の技能労働者の知識や技能と組み合わせた能力評価基準を策定」することが提言されている。また、建設技能者を雇用する専門工事企業に関する企業情報の提供についても「技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築」が提言されている。

さらに、本年3月に策定された「建設業働き方改革加速化プログラム」においても、「能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の

見える化を検討する。」ことが盛り込まれている。

2. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築のねらい

建設キャリアアップシステムの構築により、これまで客観的に把握することが困難であった建設技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴がシステムに登録・蓄積されることから、これらの情報を業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積することのできる環境が整うこととなる。

このため、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価制度と連動し、個々の企業が、どのレベルの職人を何人雇用しているのか等の企業の施工能力に関する情報等を「見える化」することで、人材育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、単なる価格競争のみではなく、元請企業や発注者等から適切に評価されるような仕組みの構築を進めることが極めて重要である。

建設技能者を雇用し、その育成を行っているのは、主に専門工事企業である。人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）が熟成されるための仕組みを構築することが、専門工事企業の施工能力の見える化制度（以下「見える化制度」という。）の目指すものであり、それが、将来の建設業の担い手の確保・育成や建設工事に係る施工水準の確保にもつながるのである。

II. 専門工事企業の施工能力の見える化制度

1. 専門工事企業の施工能力の見える化制度の構築にあたって

(1) 見える化制度の活用の方向性

見える化制度の構築にあたっては、以下のとおり、発注者、元請企業、専門工事企業それぞれの立場、状況で、この制度をどのように活用し得るのか、その際、どのような情報が必要と考えられるのかを整理する必要がある。

- 発注者
 - 発注者が直接契約を結ぶ相手は元請企業であることを前提として、その下請として入る専門工事企業について知りたい情報は何か。
- 元請企業
 - 元請企業が専門工事企業を選定する際に、どのような情報が必要か。
- 専門工事企業
 - 専門工事企業として、自社の施工能力等を客観的にアピールするために活用できないか。
 - 新しい営業先の開拓、顧客等との価格交渉における根拠とならないか。
 - 不良不適格業者との差別化のために活用できないか。

見える化制度の活用について、公共発注者、民間発注者、ゼネコンに対して、ヒアリングを行ったところ、以下の意見があった。

- 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の検討事項だが、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。
 - 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する必要がある。
- 民間発注者
 - 専門工事企業の選定については、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。
 - ハウスメーカーでは（元請として）、専門工事企業の選定に当たって、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。
 - 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。
- ゼネコン
 - 協力会社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るのではないか。
（※）一次下請が組む施工体制における建設技能者（二次下請以下の建設技能者を含む。）を配置する能力をいう。
 - 民間工事においても社会保険加入対策を厳しくしていかないと

けない情勢なので、社会保険加入状況の確認に活用できるのではないか。

- 良い協力会社を使っている元請が、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。

以上を踏まえて、見える化制度の活用の方向性として、以下のとおり整理する。

- 公共発注者においては経営事項審査等の評価制度があり、また、元請企業においては協力会社組織がある中で、見える化制度においても、公共発注者、民間発注者、元請企業が広く活用できる制度として、そのニーズを踏まえつつ、既存の制度には見られなかった新たな取引先の開拓や施主やエンドユーザー等へのアピールに活用する。
- ネガティブチェック、健全リストとして活用する。
- 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、今後検討する。

(2) 検討にあたっての手順

見える化制度の活用の方向性を踏まえ、事務局より以下の項目を提示して検討を行った。

- どのような項目・内容を見える化するのか
 - 建設キャリアアップシステムと連動させた建設技能者の能力評価をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
 - それぞれの立場（元請等）で必要とする項目・内容（情報）は何か。
 - どの項目・内容を業界共通の必須の情報とするか。
- 誰がどのように見える化するのか（運営主体）
 - 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する。
 - 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。
- 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
 - 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。
 - 建設キャリアアップシステムにより可能になる「建設技能者の能力評価」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。
 - 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。
- 制度の大まかな枠組みについて
 - 中間とりまとめでは、方向性を提示するものとし、今後の課題を整

理した上で、ワーキンググループを設置し、引き続き議論を行う。

2. 見える化制度の項目

(1) 考え方

- 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、それ以外を業種ごとの「選択項目」と整理する。
- 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、今後検討する。また、業界団体の加入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する。
- 最初から完全な制度設計を目指すのではなく、まずは実施可能な範囲で、見える化制度を構築することが重要である。

【ご意見】

- 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ではないか。
- 新しい専門工事企業を選定する場合、財務状況、過去にどこのゼネコンの仕事をしてきたかの実績をチェックしているので、財務状況、取引先の項目は必要ではないか。
- 1次下請企業において雇用している建設技能者が少なく、2次下請企業において建設技能者を抱えている場合、専属的に施工を行う2次下請企業の建設技能者の人数を1次下請企業の評価とする項目が必要ではないか。
- 業種ごとに必要な項目が異なるのではないか。
- 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。

(2) 共通項目

- 共通項目は、「基礎情報」、「施工能力」、「コンプライアンス」に3分類（別表1）する。
- 「基礎情報」は以下の項目とする。
 - 「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である。
 - 「建設業の営業年数」
営業年数の期間は、各専門工事企業のHPに掲載があり、信用情報になるので、見える化する情報として必要である。
 - 「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ことは、一定の共通理解となっている。
 - ✓ 財務状況の指標については、施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、当該専門工事企業の財務の健全性を示す一つの指標であるため、一般的に入手や

理解が容易な指標とすべきであり、かつ、当該専門工事企業の大まかな健全性を示す指標とすべきである。

- ✓ 一方、決算書の真正性、評価の公平性の観点からは、指標による項目立てが困難なことが想定されることから、例えば、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）を掲載することが考えられる。
- ✓ 方向性としては、建設キャリアアップシステムにおける既存データの資本金、売上高の項目を見える化することを基本とし、選択項目として指標を立てる検討を行うこととする。
- 「取引先」
施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。なお、「取引銀行」は、必ずしも財務の健全性を示すものとなる項目ではないので、選択項目として、検討を行う。
- 「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ものであり、必要な項目である。また、社員数のデータを基に選択項目として、社会保険加入率を指標とすることも考えられる。
- 「団体加入」
専門工事業団体は、見える化制度の運営、スキームにおいて主体的な役割を果たすことを検討しており、見える化する情報として必要な項目である。
- 「施工能力」は以下の項目とする。
 - 「建設技能者の人数」
 - ✓ 自社で雇用している建設技能者について、キャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、建設技能者に占めるレベルごとの割合を見える化する情報とする。
 - ✓ 自社で雇用している建設技能者数等の見える化とあわせて、協力会社の建設技能者数等の動員力の指標を選択項目として検討する。なお、検討会においては、以下の議論を行った。
 - ◆ 施工ツリー（※）は、現場ごと、また、作業工程により日々変わりうるものであり、指標化するのは困難であるが、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、動員力を見える化することができないか。
（※）一次下請が組む施工体制をいう。
 - ◆ ただし、建設キャリアアップシステムにおいては、施工体制パターンのデータ蓄積ができないため、どのように評価を行うかについては引き続き検討を要する。
 - ✓ 方向性としては、選択項目として動員力の見える化を行い、動員力の数値化は建設キャリアアップシステムのデータと連動して行うことができないか検討する。
 - ✓ 動員力の見える化には多様な考え方があり、見える化制度がエンドユーザーへアピールするものであること、また、簡便性の観点からは、協力会社を含めた動員数ではなく、過去の企業における

動員数（過去〇年分の建設技能者数（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、当該企業の動員力が見える化されると言えないか。

● 「施工実績」

施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。

○ 「コンプライアンス」は以下の項目とする。

● 「法令遵守」、「社会保険加入状況」

法令遵守、社会保険加入状況の項目はネガティブチェック、健全リストとしての活用が考えられるため、見える化する情報として必要である。

(別表1；共通項目)

| 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である。 |
| | 建設業の営業年数 | ・営業年数の期間は、各専門工事企業のHPに掲載があり、信用情報になるので、見える化する情報として必要である。 |
| | 財務状況等 | ・財務状況の指標については、施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、当該専門工事企業の財務の健全性を示す一つの指標であるため、一般的に入手や理解が容易な指標とすべきであり、かつ、当該専門工事企業の大まかな健全性を示す指標とすべきである。 ・一方、決算書の真正性、評価の公平性の観点からは、指標による項目立てが困難なことが想定されることから、例えば、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)掲載することが考えられる。 ・方向性としては、建設キャリアアップシステムにおける既存データの資本金、売上高の項目を見える化することを基本とし、選択項目として指標を立てる検討を行うこととする。 |
| | 取引先 | ・施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。なお、「取引銀行」は、必ずしも財務の健全性を示すものとなる項目ではないので、選択項目として、検討を行う。 |
| | 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ものであり、必要な項目である。また、社員数のデータを基に選択項目として、社会保険加入率を指標とすることも考えられる。 |
| | 団体加入 | ・専門工事業団体は、見える化制度の運営、スキームにおいて主体的な役割を果たすことを検討しており、見える化する情報として必要な項目である。 |
| 施工能力 | 建設技能者の人数 | ・自社で雇用している建設技能者について、キャリアアップカードの保有人数、レベルごとの人数、建設技能者に占めるレベルごとの割合を見える化する情報とする。 ・自社で雇用している建設技能者数等の見える化とあわせて、協力会社の建設技能者数等の動員力の指標を選択項目として検討する。 ・方向性としては、選択項目として動員力の見える化を行い、動員力の数値化は建設キャリアアップシステムのデータと連動して行うことができないか検討する。 ・動員力の見える化には多様な考え方があり、見える化制度がエンドユーザーへアピールするものであること、また、簡便性の観点からは、協力会社を含めた動員数ではなく、過去の企業における動員数（過去〇年分の建設技能者数(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、当該企業の動員力が見える化されると言えないか。 |
| | 施工実績 | ・施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等を含めた様々な利用者に対して、アピールする内容であり、また、施工能力を示す項目となり得るものであるため、見える化する情報として必要である。 |
| コンプライアンス | 法令遵守 | ・法令遵守、社会保険加入状況の項目はネガティブチェック、健全リストとしての活用が考えられるため、見える化する情報として必要である。 |
| | 社会保険加入状況 | |

(3) 選択項目

○検討会で議論した選択項目は別表2のとおりであるが、選択項目については、各業種ごとにカスタマイズするものであり、ワーキンググループにおいて適用の可否についての検討を行う。

○検討会において提案のあった主な意見

- 「建機の保有状況」
見える化制度においては、建設技能者の項目も大事だが、業種によっては建設機械の項目も重要なものとなっている。
- 「協力会社」
専門工事企業における動員力を、例えば、協力会社を記載することで表すことが考えられる。
- 「建設技能者の定着率」
建設技能者の人材育成という観点からは、建設技能者の人数の他に、レベルの高い建設技能者を自社で育成をすることが重要である。また、所属建設技能者の平均年齢・平均勤続年数のような項目も考えられる。

(別表2；選択項目)

| 項目区分 | 項目 | 内容 |
|-----------|----------------------|---|
| 施工能力 | 建機の保有状況 | ・建機については業種ごとに保有状況が異なる状況ある。 ・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。 |
| | 表彰 | ・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。 |
| | 最大請負金額 | ・自社における1件あたりの最大請負金額 |
| | 協力会社 | ・専門工事企業における動員力 |
| 法令遵守・安全衛生 | 労働時間 | ・直近の事業年度の1月平均の時間外労働時間 |
| | 安全関係団体加入状況 | ・建設業労働災害防止協会への加入の有無（COHSMSの導入の有無） |
| 処遇・福利厚生 | 給与制度 | ・月給制、日給月給制等の給与制度 |
| | 休暇制度 | ・週休日数制度 |
| | 労務管理 | ・就業規則の有無 ・36協定締結の有無 |
| 人材確保育成 | 若年者の確保育成状況 | ・基準日に35歳未満の技能労働者の割合 ・基準日に35歳未満で対象年内に新たに技能労働者となった者の人数、割合 ・ユースエール認定の取得の有無 |
| | 女性の確保育成状況 | ・女性技能労働者の人数、割合 ・えるぼし、くるみん認定・プラチナくるみん認定の取得の有無 |
| | 研修・訓練の実施状況 | ・職業訓練校の活用等 |
| | 建設技能者の定着率 | ・建設技能者の勤続年数（研修等の年間費用、訓練校の活用数、資格試験、受験者数 等） |
| 地域貢献その他 | 防災活動への貢献状況 | ・防災協定締結の有無 |
| | 国際標準化機構が定めた規格による登録状況 | ・ISO9001、ISO14001の登録の有無 |
| | 生産性向上・技術開発 | ・NETISの登録等の有無、その他生産性向上の取組 |
| | 民事再生法等の適用の有無 | ・民事再生法又は会社更生法の適用有無 |
| | 災害時対応 | ・BCP（事業継続計画）策定の有無 |
| | 経営力 | ・中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定の有無 |

(4) 今後の方向性

- これまで、検討会の委員、各機関へのヒアリングを行い、見える化する共通項目や選択項目を整理してきた。一方、見える化する項目の評価基準については、本検討会においては結論に至っていない。
- 項目とその基準は一体的なものであることから、並行して議論することは一定の合理性がある。しかしながら、評価基準づくりについては、各専門工事業団体の特性に対応して個別的な議論が必要なことから、見える化制度の中間取りまとめを行った後、ワーキンググループを立ち上げる。
- これまでご意見があった主な項目は以下のとおりである。ワーキンググループにおいては、引き続き、項目全般について議論を行う。
 - 「建設業許可の有無」、「団体加入」
→評価を行うべき項目であるかについて検討する。

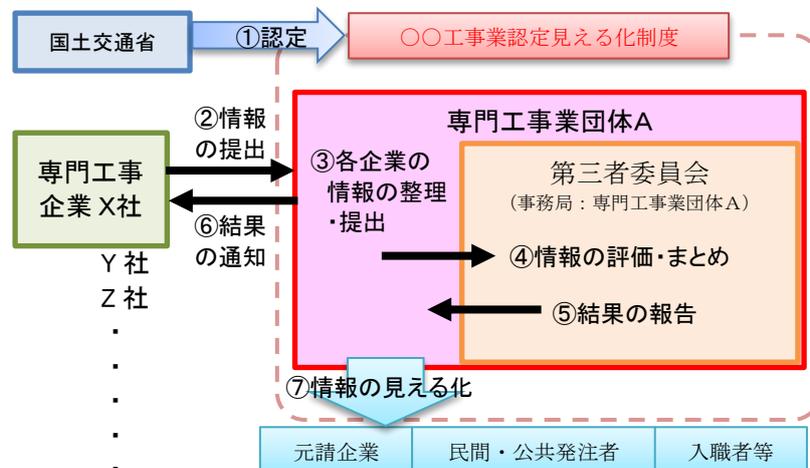
- 「財務状況等」
→検討会においては、自己資本比率、資本金、売上高等の指標の提案を行ったが、どのような指標により評価を行うのか検討する。
- 「建設技能者の人数」、「動員力」
→協力会社の動員力について検討する。
- 「法令遵守」
→公的機関の公表情報に基づき行うか、その範囲について検討する。
- 「建機の保有状況」
→建機については業種ごとに保有状況が異なる状況であり、業種ごとに建機の経過年数、大型、小型の別の評価について検討する。

3. 見える化の運営主体、スキーム

(1) 考え方

- 専門工事業の業種ごと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、実際の企業の情報を整理する。
- 一方で、評価制度の客観性や業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する。
- 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。

(図1；見える化制度スキーム図)



(2) 論点

- 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。
 - （一社）全国基礎工事業協同組合連合会における「優良・適格制度」、（公社）日本バス協会における「貸切バス事業者安全性評価認定制度」、（公財）東京タクシーセンターにおける「法人タクシー事業者評価制度」においても、第三者委員会を設置し、評価の公平性を担保していることから、見える化制度においても同様に第三者委員会を設置するのはどうか。また、行政の関与についても検討

- する。
- 専門工事業団体では、体制等が整っていないのではないか。費用をどうするのか。
 - 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から、見える化制度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。
 - 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。
 - 施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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。

【ご意見】

- 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。
 - 評価基準の下、公平な評価ができるのではないか。
 - 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。
- 専門工事業団体では、体制等が整っていないのではないか。費用をどうするのか。
 - 申請・調査票のデータ作成と評価のコストと人件費に関しては、団体が評価対象企業から徴収する。
 - 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、建設技能者・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。
 - 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。
 - 見える化制度にかかる人件費及び運営費相当については、建設キャリアアップシステムの申請手数料のうちから配賦すべきではないか。
 - 第三者委員会を各団体内に設けるとする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。
- 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。
 - 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。
 - 団体に加入、非加入で差別化すべきではない。

(3) 論点に対する考え方

- 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。
 - 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。専門工事業団体が策定する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と考えられる。

- ✓ 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。
 - ✓ 第三者委員会には行政も関与すること。
 - ✓ 第三者委員会に外部委員を委嘱できることとする。
 - ✓ 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。
 - ✓ 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。
- なお、第三者委員会を設置するのが困難な専門工事業にあっては、実施方法等については引き続き検討する。
- 専門工事業団体では、体制等が整っていないのではないかと。費用をどうするのか。
- 手数料の徴収により対応する。
 - 評価基準等を策定する専門工事業団体が見える化制度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る。
 - 建設キャリアアップシステムにより可能となる「建設技能者の能力評価」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る。
 - ✓ 将来的には、業界共通の組織による見える化制度の運営のあり方について検討することも課題。
- 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。
- 施主、エンドユーザー、元請企業及び設計事務所等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ことが理想である。
 - 団体に加入、非加入については項目設定、表記を行い、評価については選択にすることも検討する。

(4) 今後の方向性

- 見える化制度の運営においては、大まかには①提出された情報の整理、②第三者委員会の運営、③結果の通知、④情報の見える化を行う必要があるが、その運営にかかる費用については手数料の徴収が前提となるため、ワーキンググループにおいては、手数料徴収の検証を行うことを検討する。
- 団体の加入、非加入の差別化は、検討会において議論が大きかったところである。見える化制度の普及の観点からは一律な手数料徴収が望ましいと考えられるが、見える化制度の運営については、費用の問題

が大きな比重を占めている点を最大限考慮しなければならない。また、団体の体制面からも、見える化制度の開始当初から、全ての企業を対象として運営を行うことは現実的には困難であることが十分想定されることから、ワーキンググループにおいては、例えば、団体の加入、非加入の別に適用し、段階的に見える化制度の運用を行っていく可能性についても検討する。

4. 見える化の評価イメージ等

(1) 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必要がある。
- 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、優秀な建設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にならないように、項目を必要最小限としつつ、簡便な評価手法とすべきである。

(別表3；評価イメージ (サンプル))

| 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 |
| | 社員数 | 30名 (直用) |
| | 団体加入 | 専門工事業団体に加入 |
| 施工能力 ☆☆☆☆ | 建設技能者の人数 | キャリアアップカードの保有人数 〇名 キャリアアップカードのレベル4-〇名 レベル3-〇名 レベル2-〇名 レベル1-〇名 動員力 〇〇名 |
| | 施工実績 | ■■病院、□□ビル |
| コンプライアンス ☆☆☆☆ | 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 |

(2) 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。他の評価制度では、概ね3～4段階の評価となっている。
- 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かどうか。
- 手続きの簡素化について、建設キャリアアップシステムにより可能になる「建設技能者の能力評価」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。また、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。

(別表4；評価制度の比較)

| | 運営主体 | 評価対象 | 評価期間 | 評価のスキーム・評価段階 | 評価の公表 | 制度開始 |
|------------------|-------------------|------------------------|----------|---|--|-------|
| 優良・適格業者制度 | (一社)全国基礎工業協同組合連合会 | 会員企業 | 1年間 | 分野ごとの評価及び総合評価(High、Middle、Standard、ランク外)を算出し、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 | 平成21年 |
| 貸切バス事業者安全性評価認定制度 | (公社)日本バス協会 | 貸切バス事業者(協会会員、非会員を問わない) | 原則として2年間 | 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 | 平成23年 |
| 法人タクシー事業者評価制度 | (公財)東京タクシーセンター | 地域内の全法人タクシー事業者 | 1年間 | 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 | 平成13年 |

【ご意見】

○基本的な考え方

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ではないか。

○星印による評価

- おおまかな星印の評価でいいのではないか。
- 建設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はないか。

○評価の段階数

- 評価を明確にする観点からは4～5段階が適正ではないか。

○評価の基準(分布)

- 担い手の確保等の努力をしている企業が良い評価を得るようにしないといけないので、明確な差別化が必要ではないか。
- 社会保険への加入や建設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。

○自由記載

- 評価が難しい項目が自由記載になると思うが、団体においては業種における特性を最も把握していることから、取扱いについては団体の判断に任せてはどうか。

○評価の頻度

- 毎年実施は必須ではないか。
- 必然的に建設キャリアアップシステム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自動で変わるべきではないか。

○手続きの簡素化

- 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。
- フォーマットを作成し負担軽減を図る必要があるのではないか。

(3) 論点に対する考え方

- 見える化制度の活用という観点から大事なことは、新たな取引先の開拓や施主やエンドユーザーへのアピールを行うことである。
- その場合、誰にでも分かりやすい形であることが求められていることから、大まかな星印による評価というものが多数のご意見であり、他の事例においても同様に、大まかな星印による評価となっている。
- そのような観点からは、見える化制度においても大まかな評価を行うことが共通理解となる。

(4) 今後の方向性

- 見える化制度の評価イメージについては、4～5の大まかな星印による評価とすることを基本とする。
- ワーキンググループにおいては以下について議論を行う予定。
 - 共通項目における評価の段階ごとの点数の範囲
 - 選択項目、自由記載の項目についての評価の取扱い
 - 評価の更新頻度

5. 見える化制度の今後の課題

(1) ご意見

- 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。
 - 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。
- 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。
 - 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。
- 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。
 - 1次下請企業に直用が少なく、2次下請企業において建設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次下請企業の建設技能者の人数を1次下請企業の評価としてももらえないか。
- 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。
- 評価の更新頻度
 - 毎年実施は必須ではないか。
 - 必然的に建設キャリアアップシステム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。

(2) 考え方

- 検討会においては、平成30年4月に第1回検討会を開催し、今年9月まで5回行ったものとなっているが、それぞれの以下のテーマを事務局において提案し、議論を行った。

- 第1回検討会；見える化制度の項目・内容について
 - 第2回検討会；見える化制度のスキームについて
 - 第3回検討会；見える化制度の評価イメージについて
 - 第4回検討会；見える化制度の大まかな枠組みについて
 - 第5回検討会；見える化制度の中間とりまとめ案について
- 各テーマについての考え方、論点、委員からのご意見、方向性については前述しているが、見える化制度の設計においては、頂いたご意見、これまで議論頂いた内容を含めて、業種による特性を考慮して検討する必要がある。更なる議論を要するため、拙速に結論を出さずに制度設計及び制度の導入に積極的に関心のある団体を中心にワーキンググループを開催し、引き続き議論をしていく。

(3) 中長期的な課題

○頂いた意見

- 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。

○方向性

- 見える化制度を運用していくにあたっては、受注できる仕組みづくり、スキームは非常に大きな課題である。
- 見える化制度の項目における意見と同様に、最初から完全な制度設計を目指すのではなく、まずは実現可能な範囲で見える化制度を構築することが重要である。
- その上で、中長期的な課題として、更なる国等の関与のあり方について、引き続き検討する。

おわりに

見える化制度については、専門工事企業の評価制度の創設を求める声が業界全体からある中で、本検討会で制度の枠組みを検討してきた。

人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進される仕組みとして、見える化制度の構築を目指していく。これにより、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）も熟成されることが期待できる。

このたび、業界全体として共通の内容で見える化制度を行うべきではないかという観点から検討を重ね、中間取りまとめに至ったものとなっているが、現状においては、ようやくスタートラインに立ったにすぎず、具体的な制度設計を行うにあたっては、引き続き検討を要する項目が多くあることから、今後の更なる議論を促していく必要がある。

今後、この中間取りまとめを踏まえ、見える化制度が業界全体として専門工事企業の施工能力等を国民にアピールする制度として確立されることを強く期待する。

中間取りまとめ(案)についてのご意見

| ページ | 修正の意見 | 理由 | | 頂いた意見についての回答 |
|-------------|--|--|-----|--|
| 3ページ他複数のページ | 建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)が醸成される・・・ | この「不良不適格業者」という言葉の定義は、これに関係する人間に共通の認識があるのかどうか？かつて建設省時代の本省の方は、不良不適格業者とは、あくまで不良施工をした業者であり、仕事をした後のアウトプットの時に位置付けされるものでした。 | 全鉄筋 | 不良不適格業者については、直近では、「建設業法令遵守ガイドラインについて」(平成19年国総建第100号)、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの制定について」(平成24年国土建整第73号・国土建第136号)等において定められており、ご指摘の趣旨も含まれているものとなっています。 |
| 4ページ | ○公共発注者○民間発注者 | 発注者が自ら発注する発注見通しに対し、適正金額を認識でき、それを踏まえ発注するシステムを作らなければいけない。(規模、面積等々) | 全鉄筋 | 中間取りまとめ(案)の3ページに、見える化制度のねらいとして、「人材育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、単なる価格競争のみではなく、元請企業や発注者等から適切に評価されるような仕組みの構築を進めることが極めて重要である。」としており、見える化制度においてはそのようなものを目指しているものとなっています。 |
| | 一般的な考え方として、キャリアパスを保有する人間を雇用している企業を評価するにあたって。 | この度の一連の施策は、建設技能者の単価・賃金アップが最終的な共通の目標であると認識をしています。建設技能者を雇用している企業を評価するにあたり、評価基準を見える化し、企業側に努力をすべき方向性を示していただく必要があります。建設技能者の単価・賃金のアップは、当然エンドユーザー、ないしは発注者に負担が行きます。ただ、エンドユーザーや発注者は、評価の見える化により、施工能力等に関して安心して、発注できるということになります。ただ、評価をされる専門工事業者は過去にそう言った評価をされた経験は著しく乏しく、それに付随する責務等に対する認識があまりありません。元請等が負っている瑕疵に対する補償等に関しては、知ってはいますが、過去の事例としては亦伝処理等で済まされており、エンドユーザーに対し直接保証するケースはあまり聞いたことがありません。今後も発注形態により、専門工事業者とエンドユーザーや発注者とは、直接やりとりをすることは考えずらいですが、瑕疵に関する補償等の考え方には、当然差異が出てきようかと思えます。この件に関しては明確にうたう必要があるように感じます。 | 全鉄筋 | 「瑕疵に関する補償等の考え方には、当然差異が出てきようかと思えます。この件に関しては明確にうたう必要があるように感じます。」につきまして、見える化制度の構築を踏まえ、議論を行っていくものと考えています。今後、ワーキンググループにおいて、見える化制度の構築についての議論を行うこととなりますので、頂いたご意見についても、ご意見を伺いながら、テーマを検討したいと考えています。 |
| 11ページ | 3. 見える化の運営主体、スキーム (3) 論点に関する考え方 ○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。第三者委員会を設置するのが困難な専門工事業にあっては、当面、工事業者からの申告情報を外部提供することと、申告情報の真正性確保、業者評価を実施しない方法も考えられる。 | 管工事の許可業種数は極めて多く、また、弊会加入業者の割合は2割程度(それであっても1.5万社)であり、真正性確保、評価の事務はとも実施できない。まずは、各企業の諸情報をそのまま(真正性は保証できない旨の注記をした上で)外部提供することから開始する方法もあり得るのではないかと。 | 全管連 | ご意見を踏まえて以下のとおり修正します。 ○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。 ●..... ●なお、第三者委員会を設置するのが困難な専門工事業にあっては、実施方法等については引き続き検討する。 |
| 12ページ | ○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。なお、建設キャリアアップシステムにおける技能者の能力評価の真正性確保方法について効率的効果的な方法を引き続き検討する必要がある。 | 建設キャリアアップシステムにおける技能者の能力評価自体が極めて複雑な事務になると考えられ、同システムと連動するためには実施可能な技能者能力方法と並行して詰める必要がある。 | 全管連 | 本中間取りまとめは、見える化制度についての内容となっているため、能力評価についての具体的な記載は行わないものとします。 |
| 12ページ | ○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ことも検討する。団体非加入の工事業者については、非加入であることを明記すべきである。 | 管工事にあつては、当面、情報の真正性チェック、業者評価までを行うことは難しいと考えているところ。自己申告情報を外部提供する際に、特に団体非加入企業については、情報信頼性に不安があるため。 | 全管連 | ご意見を踏まえて以下のとおり修正します。 ○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。 ●..... ●団体に加入、非加入については項目設定、表記を行い、評価については選択にすることも検討する。 |

背景・必要性

〇見える化制度の設計においては、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会における議論を踏まえて、業種による特性を考慮して検討する必要があることから、「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「専門工事企業の施工能力の見える化ワーキンググループ」（以下「見える化WG」という。）を設置する。

1. 検討内容

見える化検討会中間取りまとめ（案）において、今後の課題として掲げた項目を中心に、見える化制度の運用にあたって、具体化を図るための検討を行う。

- 見える化の項目；共通項目について、評価を行う項目、行わない項目を検討。
選択項目について、団体で個別に採用する項目を検討。
- 評価基準；評価を行う項目について、星ごとの配点を検討。
- 手数料；手数料算定のための費用について検証。
- 手続きの簡素化；エクセル等のフォーマットの検討

2. 見える化WG構成員

メンバー；（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、（一社）日本型枠工事業協会、（一社）全国基礎工事業団体連合会、（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一社）日本左官業組合連合会、（一財）建設業振興基金事務局；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、（一財）建設産業経理研究機構

3. スケジュール

第1回見える化WG 平成30年11月（予定）

→概ね、1～2月に1回のペースで開催。

→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メンバーに適宜報告

アンケート調査の概要

1.調査の目的

本調査は、発注者と建設企業(元請)における、現時点での下請企業の把握状況や、施工能力評価における「評価項目」「運営主体」「評価方式」に対するニーズや意見等を、WEB アンケートを通じて把握するものである。

2.調査の方法

発注者（公的機関等と民間企業等）、建設企業（元請）別に 3 つの調査を行なう。いずれも事務局のネットワークを通じて協力を呼びかけ、回答はホームページを通じて行なう（FAX での回答も可）。

調査 1 発注者[都道府県・市町村等]

対 象・・・都道府県(47)、政令指定都市(20)、中核市(54)、その他市町村(200 程度)

依頼方法・・・WEB にて回答してもらう（FAX での回答も可）。

※なお宛先は「公共工事担当部局」か「公共工事発注部局」。一地方公共団体につき一回答。

調査 2 発注者[民間企業等]

対 象・・・NEXCO、J-Power、鉄道、電力・ガス企業、UR。また不動産業、住宅産業、交通等（計 200 程度）

依頼方法・・・WEB にて回答してもらう（FAX での回答も可）。

調査 3 元請企業

対 象・・・地方公共団体や民間企業等から直接工事を請負った建設企業（主に総合工事業者）（約 600 社）

依頼方法・・・経理研究機構が、日建連に会員企業(146 社)へのアンケートの周知及び調査票の配付を依頼。

また、全建に総合工事業者(地場ゼネコン)へ同様の協力を依頼。いずれも回答は WEB (FAX での回答も可)。

3.スケジュール (案)

●調査協力の打診と準備について

- ～10 月中旬
 - ・日建連、全建に対し元請企業への協力斡旋を依頼
 - ・発注者企業、自治体発注部署の検討、宛先データの整理
- ～10 月下旬
 - 宛先データの整理、依頼文面や受付の準備等

●依頼実施と回収について

11 月 2 日(金)頃 各宛先に依頼（各宛先にメールまたは郵送で直接送付、もしくは団体経由で送付）。

11 月末 回答期限

個別ヒアリングにおける主なご意見と これらを踏まえた方向性について

**1. 個別ヒアリングにおける主なご意見と
これらを踏まえた方向性**

2. 参考(個別ヒアリングで伺った内容)

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のご意見。
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（参考④参照）

- ・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。

④その他

1. ヒアリング項目

○立場の名称について

・「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

・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のご意見。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。

2. ヒアリングにおける主なご意見（1）

○立場の名称について

- a. 立場の名称については、「職長」と「班長」で良い。（日本型枠、日本躯体、日機協）
- b. 立場の名称について、鉄筋では「班長等」をサブリーダーと呼んでいるが、システムでの名称は「班長」で良い。（全鉄筋）
- c. 左官業界では、いわゆる職長のことを「番頭」と呼ぶことが多い。ただし、番頭は職長として現場に入る場合もあるが、複数の現場を総括的にマネジメントする役割も番頭と呼ぶため、建設現場において考える場合は「職長」で良い。左官の場合、職長と複数の職人という体制が多く、「班長」という言葉はなじみがないが、特に問題はない。（日左連）
- d. 住宅建築現場では「職長」ではなく「棟梁」という言い方であるが、「職長」と「班長」で差し支えない。
現在示されている施工体制イメージ図のみでは、CCUSが住宅建築現場や小規模現場を想定していないという誤解を与えかねない。マニュアル等を作成する際には、住宅での施工体制のイメージ図も明示していただきたい。（全建総連）

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

2. ヒアリングにおける主なご意見（2）

○入力された立場のチェックについて

- a. 立場の入力は所属事業者がやることになっているが、上位事業者が代行入力できるようにしないと機能しないのではないか。二次会社の入力権限を一次会社に委譲できるようにすべき。（日本型枠）
- b. 規模の小さい下請けではパソコンが無い、社長が現場に出ているといったことがあり、一次会社が代行して立場や施工体制を登録できる仕組みとすることが良い。（日本躯体）
- c. 二次会社は親方（経営者）が現場で就労する場合もあり、就労前に登録が出来ていないことも考えられる。またパソコンが使えないなど全ての専門工事会社が登録を行うことは難しい。元請や上位の下請が、下位の下請の情報を代行登録できるようにした方が良い。また、誤った立場情報を上位が下位に指摘しても訂正されないことも考えられるため、上位が書き換えられるようにした方が良い。（全鉄筋）
- d. 「立場」の確認を元請や一次会社が行うことについて、二次以下の会社もそれぞれ独立した会社であり、一次が二次以下を指導監督するという考え方は本来おかしい。表現の仕方には留意してほしい。（日機協）

3. 上記を踏まえた方向性

○立場の名称について

- ・業界統一的な観点とわかりやすさから、「職長」「班長」という名称でシステムに入力する。

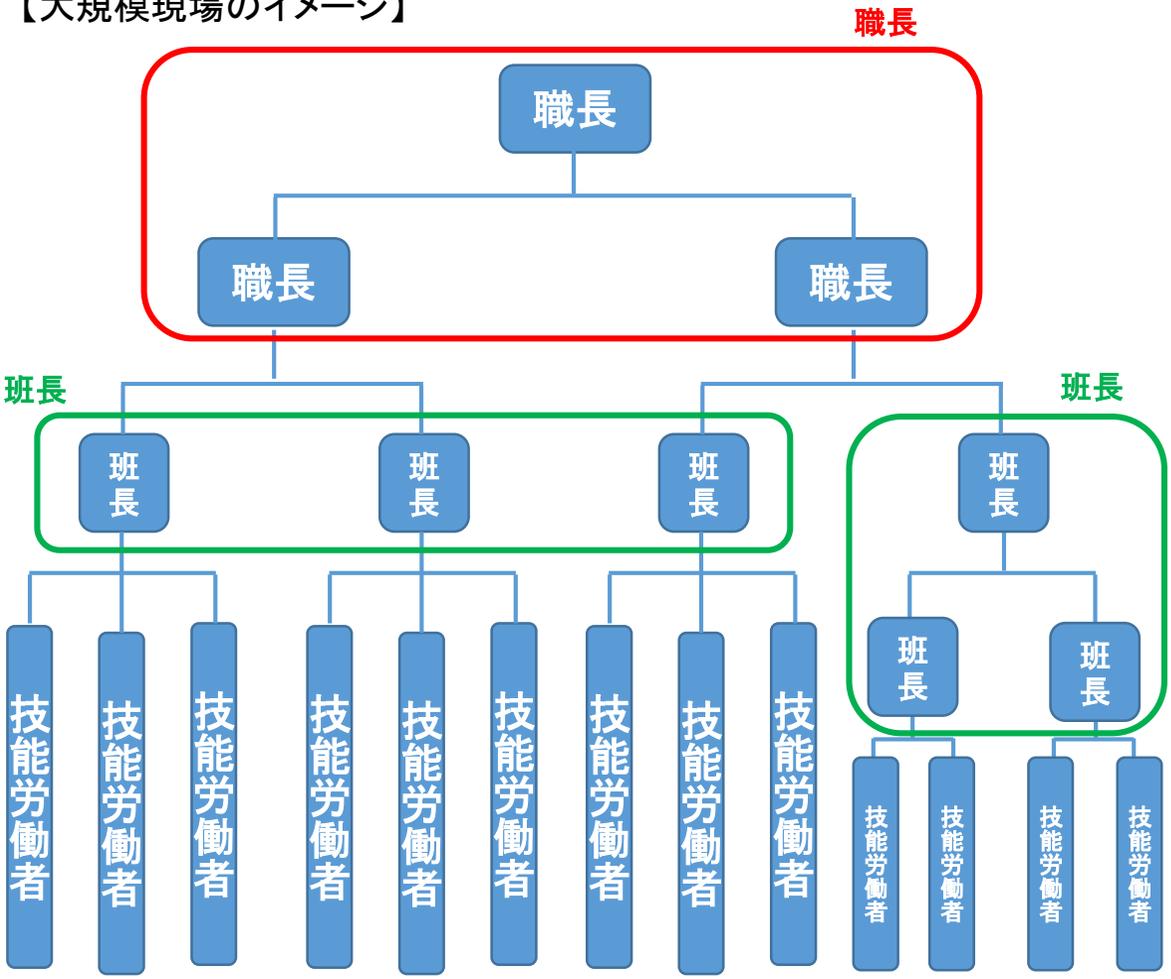
○適切な入力の促進について

- ・事業者による入力がスムーズになされるよう、イメージ図を複数パターン提示するとともに、職種毎に該当する固有の名称（サブリーダー、棟梁など）を例示する。
- ・所属事業者が適切に入力することを基本としつつ、一次下請事業者にも一定の目配せを要請。
（入力された立場情報と実際の従事状況が異なる場合には、所属事業者に修正を促す）
- ・こうした対応方針をあらかじめアナウンスすることにより、所属事業者による適切な入力を促す。
- ・なお、立場情報の入力代行については将来的な課題として検討（システム改修等を要する）。

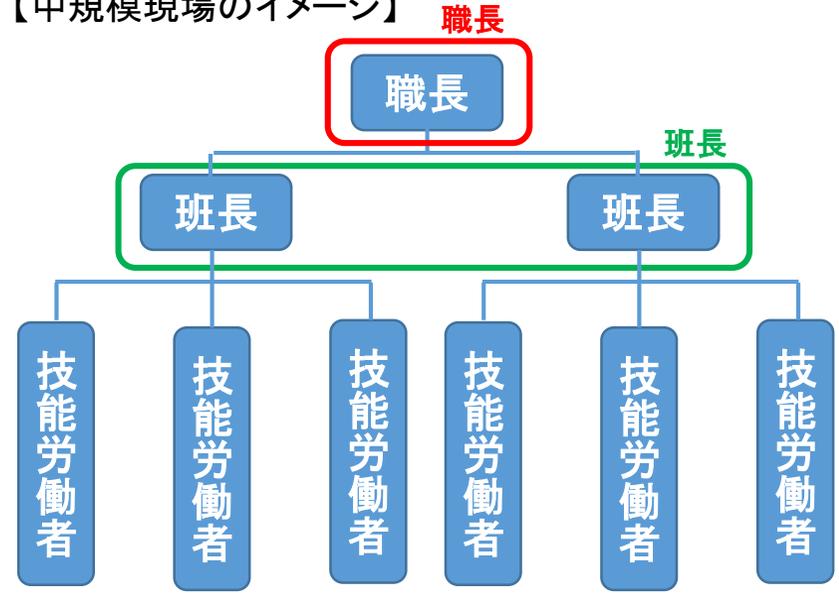
入力する立場について(施工体制のイメージ図)

<システムに入力する立場の名称>
職長：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
班長：**職長**以外の者であって、複数の班や技能労働者を束ねる者

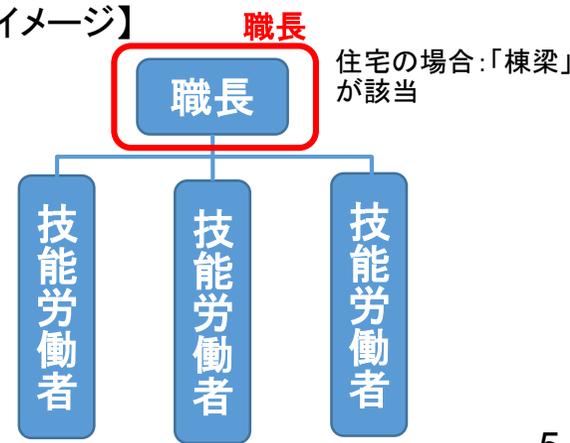
【大規模現場のイメージ】



【中規模現場のイメージ】



【小規模現場のイメージ】



※いずれも一事業者の施工体制

②技能レベルを指定できる制度について

1. ヒアリング項目

- ・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。

2. ヒアリングにおける主なご意見（1）

○現状

- a. 現状でも特定の職長やチームを現場の所長から要請されることはある。相性で選ばれている場合が多い。（対価への反映について）結果的に現場が上手くいけば、何かしらの対価が受けられることもたまにはある。一方、特定の技能者配置を前提とした価格交渉を行うことはない。（日本躯体）
- b. 現状、個人が指定されることもあり、価格交渉することもある。この場合、技能というよりも現場監督との相性が重視されている。登録基幹技能者や1級技能士の指定はない。（日左連）
- c. ゼネコンから一定の技能者の配置を要望されることはあるが、他の現場の状況もあるので、対応できないこともある。工事規模や難易度に応じて適切な技能者を配置するのが専門工事企業の腕の見せ所。（全鉄筋）
- d. 元請から特定の職長の配置を要請されることはある。過去に、難易度の高い特殊な工事（ダムなど）において経験者の配置を求められたことはあった。これらは請負代金に反映されているわけではないが、受注には結びついている。（日機協）
- e. 建設業は請負制度であり、請負金額の中で求められる品質を提供するために工事を行っている。技能レベルの指定制度は派遣を許容しているかのような仕組みであり、請負に反するおそれがあるのではないか。請負金額に対してどれだけ工夫や努力をして稼ぐかという考えで仕事をしており、技能レベルの指定制度は馴染まないのではないか。（日機協）

②技能レベルを指定できる制度について

2. ヒアリングにおける主なご意見（2）

○活用の方向性について

①専門工事企業の施工能力等の見える化

- a. 技能レベルの指定だけでなく、元請が受注する際に工事の規模、難易度、重要性に応じて一定レベル以上の評価を受けた専門工事会社による施工を条件としないといけない。一定の評価を受けた専門工事会社による施工が条件となれば、元請との価格交渉が可能となる。（日本型枠）
- b. 技能レベルの指定が専門工事企業の評価よりも前に出るのは違和感がある。「星〇つ以上の企業」のようにまずは企業を指定する仕組みにすべき。個人の技能レベルの指定が前面に出ると、レベル4や3の技能者の引き抜きが横行してしまうのではないか。（日本躯体）
- c. 元請団体による優良技能者認定制度のように、技能レベルに対して手当を支給していくという活用であれば理解できる。一方、一つひとつの工事で技能レベルを指定することが処遇改善につながるかは疑問。地方では技能者の引き抜きに対する懸念が強い。専門工事企業の見える化による結果を活用した方が良いのではないか。（全建総連）

②その他

- a. 「レベル4は〇万円」など技能レベルと単価との関連性が明確であれば交渉もしやすくなるかもしれない。（日左連）
- b. 技能レベルを請負代金に反映させていくためには、設計労務単価をレベル毎に設定していくことが得策ではないか。（日機協）
- c. 日建連が取り組む優良技能者認定制度と同様に、対象となる工事でレベル3や4の技能者に対するインセンティブを付けるとわかりやすいのではないか。一方、請負なので、技能レベルが請負代金自体に反映されていくことが大事ではないか。（全鉄筋）

3. 上記を踏まえた方向性

- ・技能者の配置に関する現状や請負契約の性格などを十分に踏まえつつ、技能者の処遇改善や建設業界の価格交渉力の強化に繋がるような仕組みについて、引き続き検討を進める。
- ・その際、現在検討を進めている専門工事企業の施工能力等に見える化する仕組みによる企業評価の結果をまずは活用することが重要であることに留意する。
- ・また、技能レベルを請負代金に反映させ、処遇改善の原資を生み出すためにも、建設技能者の能力評価制度の結果（技能者のレベル）について、その普及状況を踏まえて、公共事業労務費調査での活用を検討する。

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

1. ヒアリング項目

- ・建設キャリアアップシステムを広く普及させていくため、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。
【ポイント】客観性、簡易性・合理性、システムの普及、職種間のバランス、評価結果の活用
- ・例えば、実務経験要件が設定されている資格、建退共制度、表彰制度などを組み合わせて活用してはどうか。
- ・また、概ね5年で全ての技能者を加入を促していくため、これらの方法により評価を受けた後、一定期間内にシステムで就業履歴を蓄積しない場合には、当該評価（レベル）を失効させてはどうか。
- ・共通のルールはガイドラインで定め、具体的な方法は職種毎に定めてはどうか。

2. ヒアリングにおける主なご意見（1）

①実務経験要件が設定されている資格の活用

- a. 提示された案に違和感はない。実務経験要件が設定されている資格は活用してもらった方が当然助かる。（日本躯体）
- b. 実務経験要件が設定されている資格を活用することには賛成だが、学歴ごとの実務経験年数とすべき（高卒、大卒に関係なく実際の実務経験が大事）。（日機協）

②建退共制度の活用

- a. 建退共制度は客観的であり良い。また、事業者が費用負担して証紙を貼付するので、不正は考えにくい。（日本躯体）
- b. 建退共に加入していない技能者もいるが活用することはできる。（全建総連）
- c. いくつかの書類と組み合わせる形での活用や実務経験要件の資格がない職種の救済としてあっても良い。（日機協）

③表彰制度の活用

- a. 公的な表彰制度のみを対象とした方が良いのではないか。（日本型枠）
- b. 民間の表彰の活用はやめた方が良いのではないか。大手ゼネコンの表彰と小さな工務店の表彰は区別できない。（日本躯体）
- c. 地場ゼネコンの表彰なども広く用いて、その後の履歴によっては失効させる形でも良いのではないか。（全建総連）
- d. 公的な表彰の活用については賛成。また、経験年数が必要な資格や表彰等は広く活用しても良いのではないか。（日機協）

④これらを組み合わせた活用

- a. 技能検定など、資格取得から現時点までは就労経験を有していると認めてもよいのではないか。その際、技能講習、建退共や公的機関の表彰制度を組み合わせる等して、ある時点まで建設業に従事していることを証明できれば客観性も確保できる。（日本型枠）
- b. 1級技能士などの資格を取得してから現在までの年数も認めても良いのではないか。（全建総連）

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

2. ヒアリングにおける主なご意見（2）

○システム稼働以前の職長や班長の経験の扱いについて

- システム稼働以前の職長や班長の経験の扱いについては、職種ごとに考えるのではなく横並びにすべき。レベル3になるためにはシステムの利用を一定期間要することも仕方がないと考えるが、とびだけで決めることではないので他職種と合わせる。（日本躯体）
- レベル3に一定期間なれないことは、①職員のモチベーション、②ゼネコンとの価格交渉の観点から問題。いま一生懸命に働いている職長（レベル3）がレベル2と言われたらやる気がなくなるのは目に見えている。（全鉄筋）
- いったん所属事業者の申告などを活用してレベル3にしておいて、一定期間内にCCUSで立場の就労経験を蓄積できなければレベル2に落とすという方法もあるのではないかと。また、客観性の確保の観点からは、班長経験を有していることを元請企業に証明してもらうという方法があるのではないかと。（全鉄筋）
- 現在働いている多くの技能者にCCUSに登録してもらう観点が重要。できるだけ間口を広げておき、一定期間内にCCUSでの就労経験の蓄積がなければ失効させるという方法が良いのではないかと。（全建総連）
- （非常に多数の制度や仕組みを活用することとした場合、多くの手間や負担が生じることについて）既に建設業に従事している技能者の評価方法は、どこまで手間をかけるかも含め職種（団体）ごとに判断するという問題かもしれない。（全建総連）

3. 上記を踏まえた方向性

- 建設キャリアアップシステムを広く普及させていくため、実務経験要件が設定されている資格、建退共制度、民間も含めた各種表彰制度などを組み合わせてレベル2、レベル3を認定。レベル3の基準となる班長や職長の経験については、現行の登録基幹技能者講習の受講要件の証明方法を参考として、第三者（元請・上位下請など）証明を活用。
 - 上記によるレベル認定後、システムを一定期間内に一定程度利用しない場合には、当該レベルを失効させる。
 - 現状、登録基幹技能者については、所属事業者などの証明により、実務経験や職長経験を認定している。システムを普及させる観点からは、これらの証明方法についても、順次システムの履歴に移行させていく。
 - こうした共通のルールについてガイドラインで定め、具体的な活用内容は職種毎に定めることとする。
- ※なお、過去の実務経験年数を確認するために、非常に多数の制度や仕組みを活用することとした場合、多くの手間や負担が生じることに留意。

| | | H31.4 | H36.4 | H41.4 |
|---------------|------|--|--|-------|
| 建設キャリアアップシステム | | ・限定運用 (1月～) | ・本運用 (4月～) | |
| 登録基幹技能者講習 | | <現行の証明方法> 実務経験：事業主等証明 職長経験：事業主等証明＋ 職長教育修了証or元請等証明 | 証明方法をシステムに順次移行 | |
| 既入職者 | レベル2 | システムに蓄積されていない経験年数や班長経験などを一定のルールの下で補完 | ・資格、建退共、表彰制度の活用によりレベル2認定（～H36.3） ★認定後5年以内にレベル2相当の就労日数をシステムに蓄積しない場合、レベルは失効 | |
| | レベル3 | | ・資格、建退共、表彰制度、第三者証明（元請、上位下請等）の活用によりレベル3認定（～H36.3） ★認定後5年以内にレベル3相当の班長経験などをシステムに蓄積しない場合、レベルは失効 | |
| | レベル4 | | ・登録基幹技能者講習の修了や建設マスター等によりレベル4認定 ※登録基幹技能者講習の受講要件の証明は順次システム履歴に移行 | |
| 新規入職者 | レベル2 | ・レベル2認定 （H33.4頃～H36.4頃にかけて順次）注2 | | |
| | レベル3 | ・レベル3認定 （H38.4頃～H39.4頃にかけて順次）注2 | | |
| | レベル4 | ・レベル4認定 （H41.4頃～H45.4頃にかけて順次）注2 | | |

注1：登録薦・土工基幹技能者講習は、職長経験8年以上としているため、当該講習に限っては、H39.4～の適用

注2：現在先行して検討されている4職種の基準（案）を念頭に記載

④その他

1. ヒアリングにおける主なご意見

○ポイント化について

- a. 技能者の能力のポイント化は極めて重要。ポイント制により同じレベルの技能者でも技能の差が分かれば価格交渉の際に使える。経営側としても、賃金決定、指導、教育に活用できる。(全鉄筋)
- b. まずは4段階のレベルによる能力評価基準の作成が大事であり、細部にこだわっていると進まなくなる。複雑ではないシンプルなポイント化には賛成。レベル4になった技能者のモチベーションの維持・向上のためにも有効。(日機協)

○技能者のレベルの有効期間

- a. レベルの有効期間は不要ではないか。(日本型枠、日左連)
- b. レベル4について、登録基幹技能者の場合は有効期間を5年としても違和感はない。一方、建設マスターや安全優良職長表彰者などの場合には期限が無い方がわかりやすい。その他のレベルの有効期間については、ポイントカードのように永久にした方がよい。(日本躯体)

2. 上記を踏まえた方向性

○ポイント化について

- ・個社における人材育成や賃金決定、レベル4の技能者のモチベーション向上などの観点から、能力評価のポイント化は有用であり、今後検討を深めていく必要がある。
- ・ただし、複雑なポイント化を行うことは、手間やコストの関係から適切ではないと考えられるため、よりシンプルなポイント化を行う方向で進めていく。
- ・また、ポイント制は、能力評価基準制度を補完し、技能者の能力を客観的かつ対外的に示すものとして検討を進めてはどうか。

○技能者のレベルの有効期間

- ・登録基幹技能者講習は5年ごとの更新が必要なため、登録基幹技能者に限ってレベル4の有効期間を5年とする方向で検討を進める。一方、その他の場合のレベルの有効期間は、原則設けない(「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の方法」に記載の方法によりレベル認定を受けた場合は、一定期間内に一定程度システムを利用しない場合レベルが失効) こととする。

- これまで検討してきた能力評価基準では、各団体ともにレベルアップの際に必須となる資格や経験年数が設定されており、ポイント制と基準の関係が必ずしも明確ではなかった。
- また、第3回WGでは、CCUSで確認できない項目（資格B（技能講習等）の取得時期等）を用いる等、複雑なポイント化について、相当な手間が生じる等の指摘がなされていたところである。
- 今般のヒアリング結果を踏まえるとともに、将来的にシステムによってポイントを算出することも視野に入れると、わかりやすくシンプルな仕組みとすべきではないか。
- ポイント制は、能力評価基準制度を補完し、技能者の能力を客観的かつ対外的に示すものとして位置付けてはどうか。

<ポイント設定(案)>

- 最上位のレベル4の技能者については、「経験」、「知識・技能」、「マネジメント能力」を、概ね1：1：1の配分で備えているという考え方にに基づき設定
 - レベルアップの基準となっていない資格（任意の保有資格）については、上記の配分を大きく損なわない範囲内で評価
- 【経験】 就業日数1年：10P
 【知識・技能】 登録基幹技能者：50P、1級技能検定：30P、2級技能検定：10P、技能講習等5P
 【マネジメント能力】 職長1年：20P、班長1年：10P

| ○能力評価のポイント化(案) | | ※鉄筋で検討 | | | | |
|----------------|-------------------|--------|-----------|------------------------|------------|------------|
| 評価要素 | | 経験 | 知識・技能 | | マネジメント能力 | 総合点 |
| 評価対象 | | 就業日数 | 保有資格(必須) | 保有資格(任意) | 班長や職長の経験 | 各要素のポイント合算 |
| 基本的な配点イメージ | | 1 | 1 | 0 | 1 | |
| 技能者1 | レベル1→レベル2における対象項目 | 3年 | 玉掛け技能講習 | 2級技能士(組立) 2級技能士(作図) | | |
| | ポイント換算 | 30 | 5 | 20 | 0 | 55 |
| レベル2の最低ポイント | | 30 | 5 | 0 | 0 | 35 |
| 技能者2 | レベル2→レベル3における対象項目 | 7年 | 1級技能士(組立) | 1級技能士(作図) | 班長等3年 | |
| | ポイント換算 | | 30 | 30 | 30 | 90 |
| レベル3の最低ポイント | | 70 | 65 | 0 | 30 | 165 |
| 技能者3 | レベル3→レベル4における対象項目 | 10年 | 登録基幹技能者 | | 職長等3年 | |
| | ポイント換算 | | 50 | 0 | 60 | 110 |
| レベル4の最低ポイント | | 100 | 85 | 50 | 90 | 325 |
| レベル4の最低ポイント | | 100 | 115 | 0 | 90 | 305 |
| 技能者4 | レベル4における対象項目 | 15年 | | | 職長等5年※累計8年 | |
| | ポイント換算 | | 0 | 0 | 100 | 100 |
| レベル4の最低ポイント | | 150 | 85 | 50 | 190 | 475 |

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

・「職長」「班長」という名称でシステムに入力する。

○適切な入力の促進について

・イメージ図の複数提示や職種毎に該当する名称（サブリーダー、棟梁など）の例示により、適切な入力を促す。

・所属事業者による適切な入力を基本としつつ、一次下請事業者に一定の目配せを要請。こうした対応についてあらかじめアナウンスすることにより、所属事業者における適切な入力を促す。

②技能レベルを指定できる制度について

・技能者の配置に関する現状などを十分に踏まえ、技能者の処遇改善等に繋がるような仕組みについて、引き続き検討。

・その際、専門工事企業の施工能力等を見える化する仕組みによる企業評価の結果をまずは活用することが重要であることに留意。

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

・多くの技能者にシステムを利用してもらえるよう、既存の資格制度、建退共制度、表彰制度、第三者証明などを活用して、広くレベルの認定を行う。

・特に、レベル3の基準となる班長や職長の経験については、第三者（元請・上位下請など）証明を活用。

・システムの普及と技能者の処遇改善の観点から、これらの活用によりレベル認定を受けた後、システムを一定期間内に一定程度利用しない場合には、当該レベルを失効させる。

・あわせて、登録基幹技能者講習の受講要件の証明についても、システムの就業履歴を活用することに収斂させていく。

・国がガイドラインにおいて一定のルールを定めるとともに、具体的な活用内容については、能力評価基準とあわせて職種毎に定める。

④その他

・人材育成などに活用できるよう、よりシンプルな能力評価のポイント化について検討。

・技能者のレベルの有効期間については、原則設けない。ただし、登録基幹技能者講習については、5年ごとの更新が必要であることから、登録基幹技能者に限ってレベル4は5年の有効期間を設ける。

**1. 個別ヒアリングにおける主なご意見と
これらを踏まえた方向性**

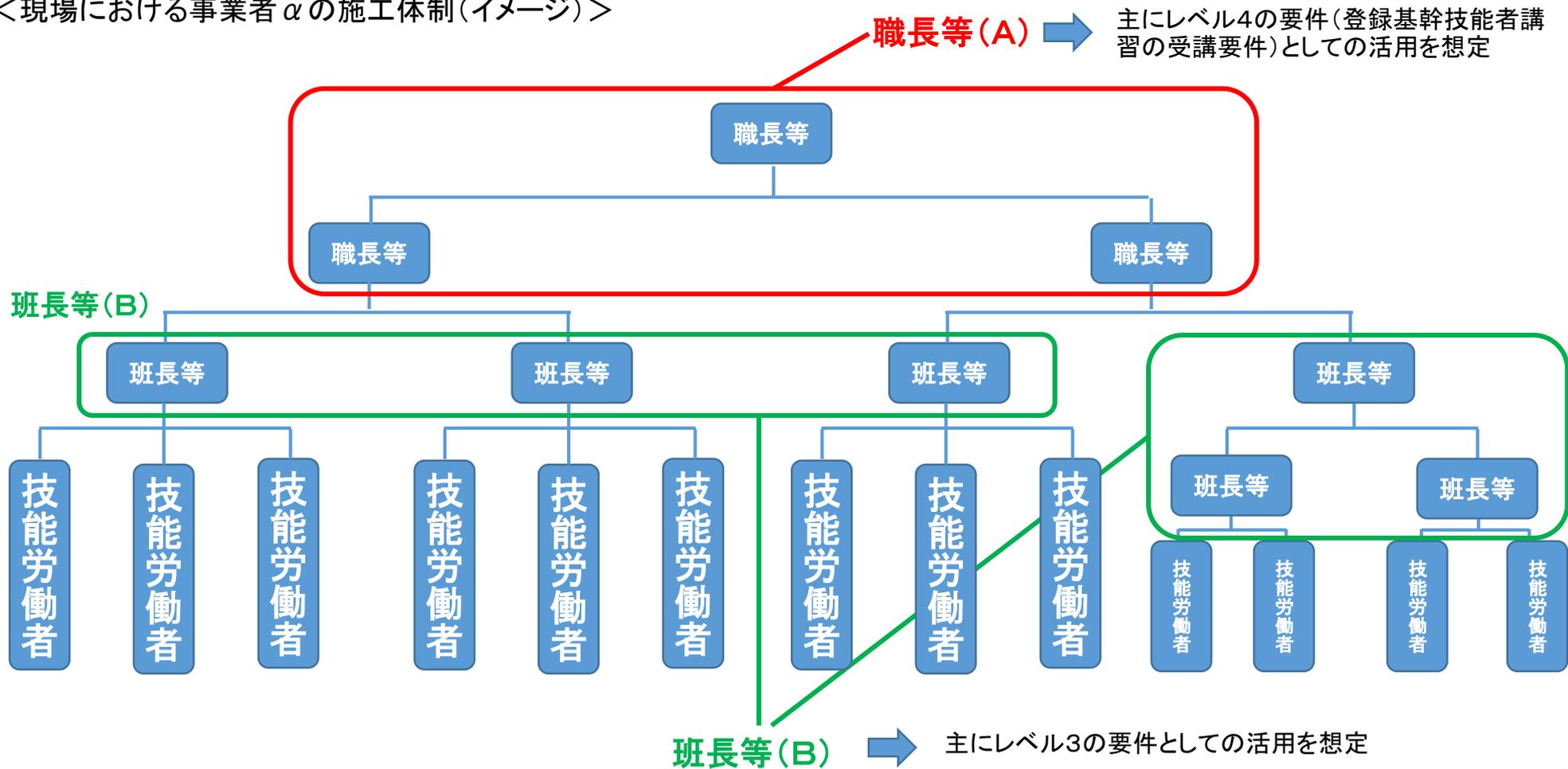
2. 参考(個別ヒアリングで伺った内容)

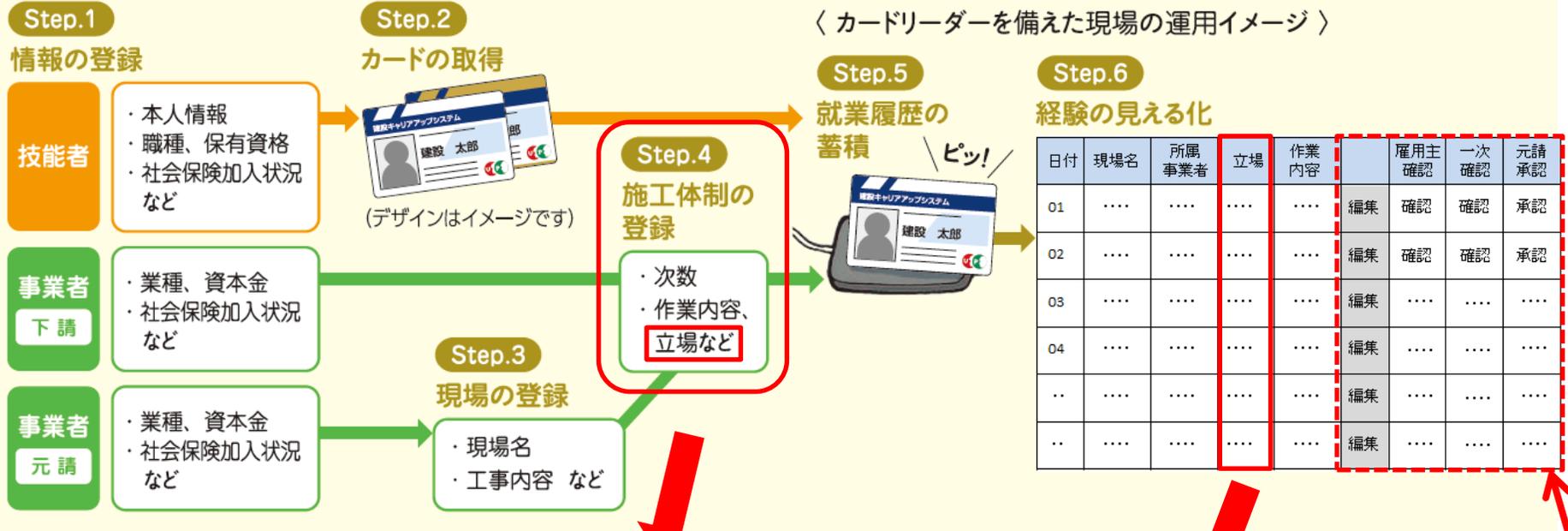
○基準づくりWGでの検討を踏まえ、以下の立場をシステムに入力する方向で進める。

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。

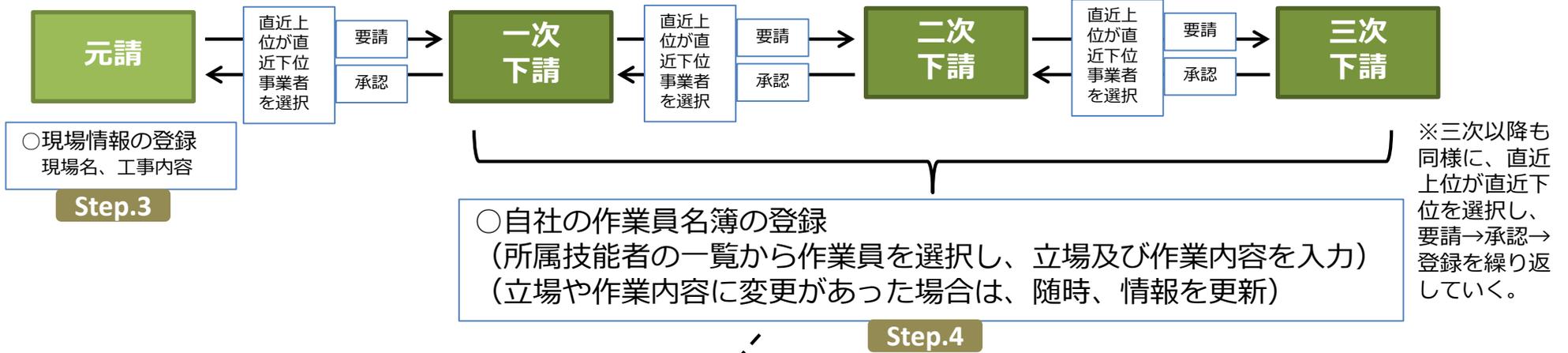
閲覧

| | |
|---------|-----------------|
| 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 | | | | | | | | 保有資格 | | | | |
|---------------|-------|----|----|------|------|------|----|-------|--------|-------|-------|------|
| 技能者ID | 氏名 | 性別 | 年齢 | 雇用形態 | 職種 | 作業内容 | 立場 | 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 | | |



Step.5

ピッ!

○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 | 〇〇工事 | 一次 | AB3456 | 〇〇建設 | 〇〇〇〇 | 東京都〇〇市〇〇3-23 | 〇〇建設(株) | 建設 太郎 | 20 | 大工工事 | | 〇 | 〇 | 〇 |
| 元請事業者 | CD1234 | 〇〇工事 | 二次 | CD1234 | □□工業 | 〇〇〇〇 | 千葉県〇〇市〇〇34 | 〇〇建設(株) | 〇〇 〇男 | 21 | 大工工事 | 職長 | 〇 | 〇 | |
| 元請事業者 | CD1234 | 〇〇工事 | 三次 | EF5678 | △△工務店 | 〇〇〇〇 | 東京都〇〇区〇〇2-13 | 〇〇建設(株) | 〇〇 〇美 | 18 | 大工工事 | | 〇 | 〇 | 〇 |
| 下請事業者 | RS4567 | △△新築工事 | 二次 | GH6789 | ××鉄筋 | 〇〇〇〇 | 東京都〇〇市〇〇1-24-3 | ××工務所 | □□ 〇郎 | 15 | 大工工事 | | 〇 | 〇 | |
| 下請事業者 | RS4567 | △△新築工事 | 三次 | QR2345 | ■ ■ 興業 | 〇〇〇〇 | 埼玉県〇〇市〇〇56 | ××工務所 | □□ 次郎 | 15 | 大工工事 | | 〇 | 〇 | 〇 |
| | | | | | | | | ××工務所 | □□ 太郎 | 20 | 電気設備工事 | 職長 | 〇 | 〇 | 〇 |
| | | | | | | | | ××工務所 | □□ 花子 | 20 | 電気設備工事 | | 〇 | 〇 | 〇 |

| 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 | ×× | 〇〇建設 | 職長 | 大工工事 | 編集 | | | |
| .. | | | .. | | 編集 | | | |
| .. | | | .. | | 編集 | | | |
| .. | | | .. | | 編集 | | | |
| .. | | | .. | | 編集 | | | |

Step.6

- 前回のWGで、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指摘があった。
- 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、4～5ページに示したとおり、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。(Step.4とStep.6)
- したがって、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ないかどうかについては、以下のとおり、一次下請事業者が確認することとしてはどうか。

<確認の流れ(イメージ)>

- ①一次下請事業者は、システムにログインし、登録されている技能者の立場情報を確認。
- ②実際の現場での立場と齟齬がある場合、所属事業者に連絡。
- ③連絡を受けた所属事業者は、立場情報を修正。具体的には、所属事業者は、施工体制に登録されている立場情報を修正するとともに、就業履歴画面に表示されている立場情報を修正。
- ④一次下請事業者は、修正された立場情報を画面上で確認。

※なお、システム上、施工体制に登録する際に入力された技能者の立場を、所属事業者(又は技能者本人) Step.6の画面(就業履歴画面)において変更する場合には、一次下請事業者が変更内容をチェックしシステム上「確認」した上で、元請事業者がシステム上「承認」することが必要となる。

○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。

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。

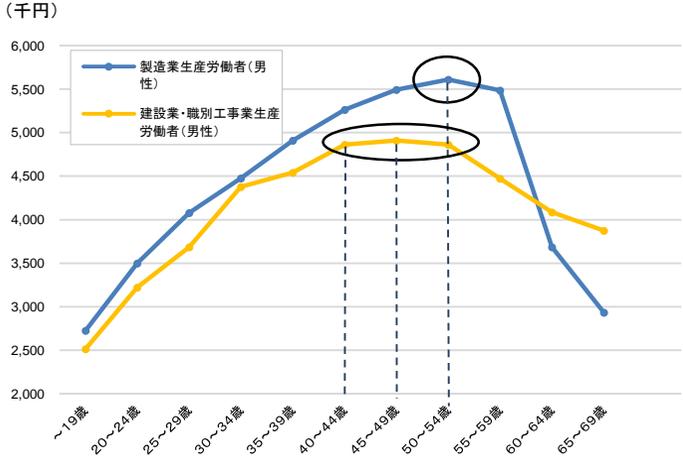
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

| | 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

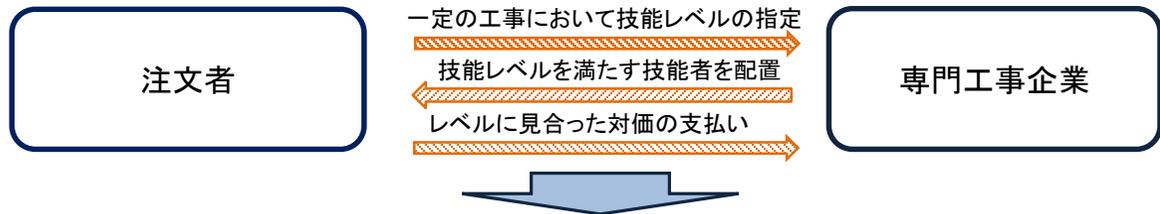
対応の方向性

(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。



- 技能者の処遇改善
- 専門工事企業の価格交渉力の強化

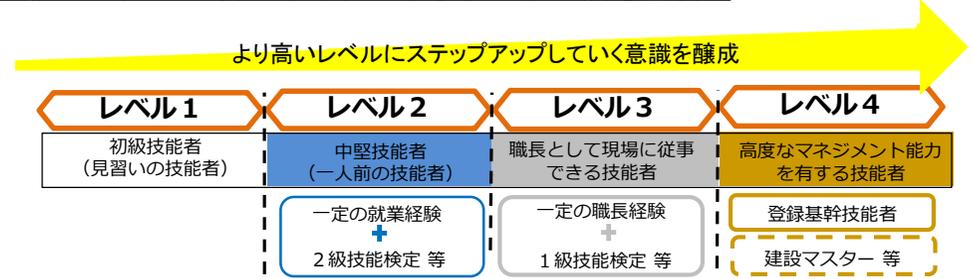
② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

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



1. 若年技能者や新規入職者について

○システム運用開始時点で入職して間もない技能者（若年技能者）や、運用開始後に入職する技能者（新規入職者）については、システムに就業日数を蓄積し、資格を取得していくことで、各団体において検討している能力評価基準（案）を用いた適切な評価が可能。

2. 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について

○一方、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については、当該技能者のこれまでの経験は客観的な形ではシステムに蓄積されていない（※）。

○国土交通省として、概ね5年で全ての技能者（約330万人）のシステムへの加入を推進していくこととしているが、運用開始当初は、これまでの経験がシステムに蓄積されていない技能者が相当程度存在することとなる。

○建設キャリアアップシステムを広く普及させていくためにも、客観性などに十分留意しつつ、こうした技能者について、どのような評価方法がありうるのか、検討を行う必要がある。

※建設キャリアアップシステムに登録する技能者の情報には、過去の経験を自己申告で入力する欄があるが（所属事業者の入力欄もあり）、この情報は、システムにより蓄積される就業日数とは明確に区別されて表示される。

<検討にあたってのポイント>

①客観性

- 一定の客観性を確保する必要があるのではないか。 例：既存資格や既存制度の活用

②簡易性・合理性

- 評価自体にコスト（費用・時間・手間）をかけない仕組みとすべき。

③システムの普及

- 概ね5年で全ての建設技能者を加入させ、その後は建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報で能力評価を行っていくことが重要。 いったん評価を受けた者がその後もシステムを利用するインセンティブを設けるべきではないか。

④職種間のバランス

- 職種によって評価方法にばらつきがないようにすべき。

⑤評価結果の活用

- 能力評価結果の活用の方向性が提示されているとともに、その具体的な方策の検討がなされている（例：技能の対外的PR・キャリアパスの明示、専門工事企業の施工能力等の見える化、技能レベルの指定制度）。 こうした活用策に用いることができる評価とすべき。

評価方法 (案)
考え方
論点

| | | | |
|-----------------------------|--|--|---|
| <p>①実務経験要件が設定されている資格を活用</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・当該資格を有している場合、資格取得の要件とされている実務経験を有していると評価 例：1級技能士の資格保有 →実務経験7年有りとは評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・資格の有無は客観的に確認可能（システムでも確認可能） ・ベテラン技能者ほど、多くの資格を保有 ・実務経験要件を設定している資格は多数存在（登録基幹技能者、技能検定など） | <ul style="list-style-type: none"> ・実務経験要件が設定されている資格がない職種における対応 ・学歴等によって実務経験要件が異なる場合の取扱い（例えば、1級技能検定は7年の実務経験が必要だが、大卒の場合は4年となっている。この場合でも1級技能検定合格を評価し、7年の実務経験とみなしても良いのではないか。） ・実務経験を有する職種が明らかではない資格の取扱い（技術検定など） |
| <p>②建退共制度の活用</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・建退共手帳には就労日数に応じて証紙が貼付されていることから、手帳の冊数（1冊250日分）を就労日数として評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・手帳の冊数は客観的に確認可能 ・ベテラン技能者ほど、多くの手帳を有している ・建退共制度への加入は任意であるものの、約7割の技能者が加入（技能者総数約330万人に対し、建退共に加入している技能者は約220万人） | <ul style="list-style-type: none"> ・実務経験を有する職種が明らかではない ・民間工事などにおいては、建退共制度が十分に普及・活用されていない状況 |
| <p>③公的な機関が行う表彰制度を活用</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・国や地方公共団体が行う表彰制度のうち、実務経験を要件としているものを受けた場合は、当該実務経験を有している評価 | <ul style="list-style-type: none"> ・ベテラン技能者ほど、多くの表彰を受けている ・職長や班長の経験を設定して表彰制度も存在する | <ul style="list-style-type: none"> ・公的な機関ではないが、第三者（元請事業者など）が行う表彰制度の取扱い |

○いずれの方法であっても、それぞれメリット・デメリットがある。客観性を確保する観点からは、組み合わせて活用することを基本とすべきではないか。

(例) 建退共手帳だけでは実務経験を有する職種が明確ではない。

→ 建退共手帳に加えて、技能検定を有している場合には、当該技能検定の職種において手帳枚数分の就労日数を有するとみなす

(「手帳の枚数」>「技能検定の実務経験要件」の場合)

○概ね5年で全ての建設技能者を加入させ、その後は建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報で能力評価を行っていくことが重要。したがって、これらの方法により評価を受けた後、一定期間内にシステムで就業履歴を蓄積しない場合には、当該評価結果を失効させることとしてはどうか（システム普及の観点）。

○具体的な方法は職種毎に定めるとしても、共通のルールについてはガイドラインに定めるべきではないか（職種間のバランスの観点）。

能力評価制度の枠組み・ ガイドラインのイメージについて

1. 能力評価制度の枠組みについて

2. ガイドラインのイメージについて

建設技能者の能力評価制度策定に向けた当面の検討課題

「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10より引用

| 当面の検討課題 | 論点 |
|-----------------------|--|
| 評価を受ける手続 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 誰が評価を実施するのか。 ・ 評価を受ける技能者に必要な行為は何か。 |
| 国土交通省の関与 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 国は、専門工事業団体等が策定した評価基準等について、どのように関与するのか。 |
| 評価結果の有効期間 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 一度受けた評価結果は、いつまで有効なのか。 |
| レベルに応じて色分けされたカードの取得手続 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価結果は、システムにどのように反映されるのか。 ・ 評価を受けた技能者は、どのようにして色分けされたカードを取得するのか。 |
| 色分けされたカードの取得費用 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 誰がどの程度負担するのか。 |
| 各レベルのカードの色 | <ul style="list-style-type: none"> ・ レベル2（中堅技能者）の色 ・ レベル3（職長として現場に従事できる技能者）の色 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価実施申請書の様式や必要な添付書類 ・ 評価実施申請の受付期間・受付場所 ・ 評価実施の手数料 ・ レベル認定証の様式 ・ 評価申請に不正行為等があった場合の対応 |

→ 第1回、
第2回で議論

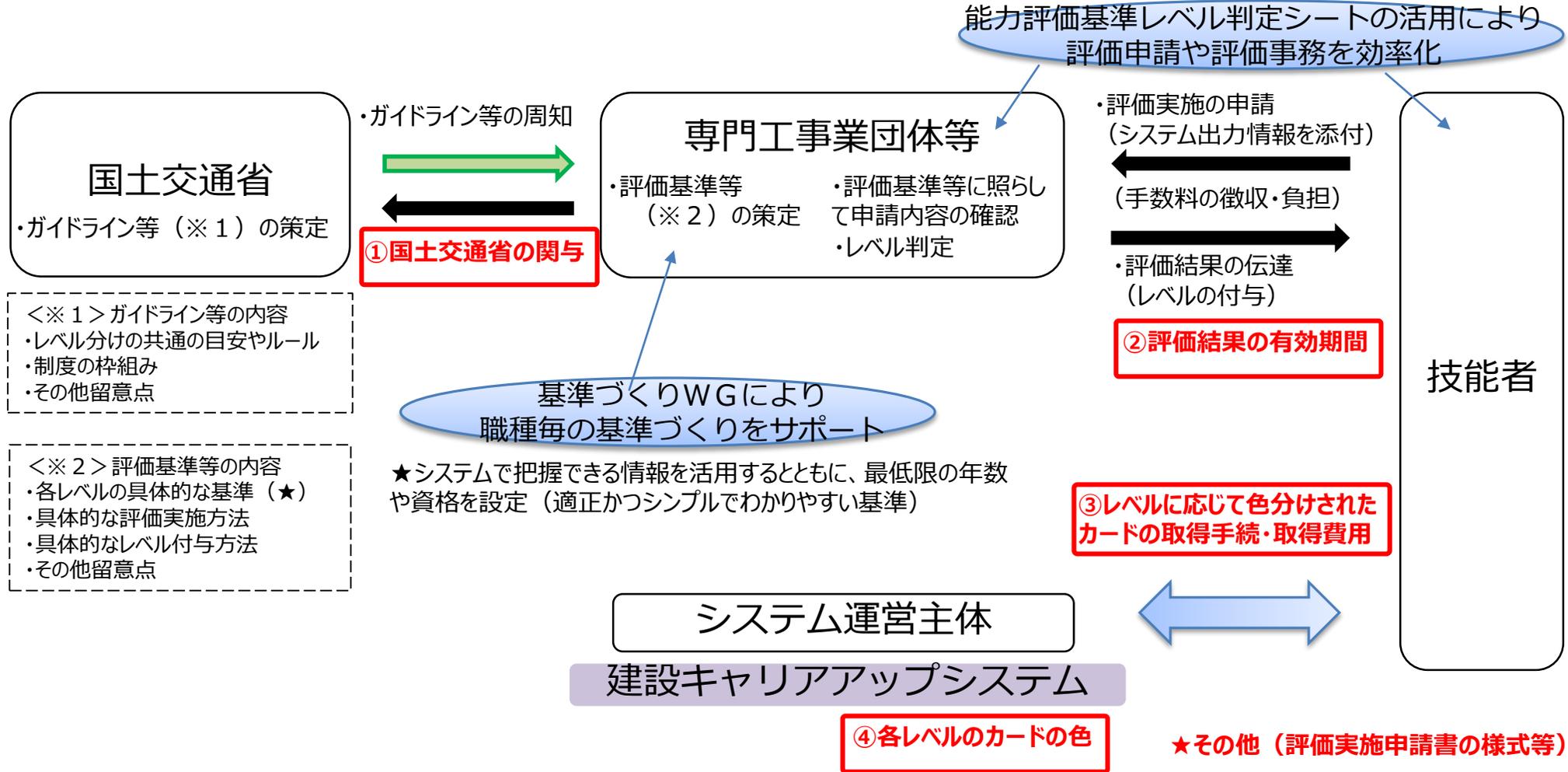
→ **本日の
検討課題**

第5回検討会での議論のポイント

○第5回検討会では、①国土交通省の関与、②評価結果の有効期間、③レベルに応じて色分けされたカードの取得手続・取得費用、④各レベルのカードの色を中心にご議論をいただきたい。

□ : 本日の検討課題

<評価制度の枠組と評価を受ける手続（イメージ）>



<登録基幹技能者制度>

- ① 講習を実施しようとする者の申請に対して、**国土交通大臣が講習を登録**。
- ② 登録を受けた講習実施機関は、講習の実施方法や受講要件を定めた**事務規程を作成し、国土交通大臣に届出**。
- ③ 国土交通大臣は、講習実施機関に対して、必要な措置をとるべきことを命ずる（**改善命令等**）ことができるほか、**登録の取消や講習事務の停止**を命ずることが可能。

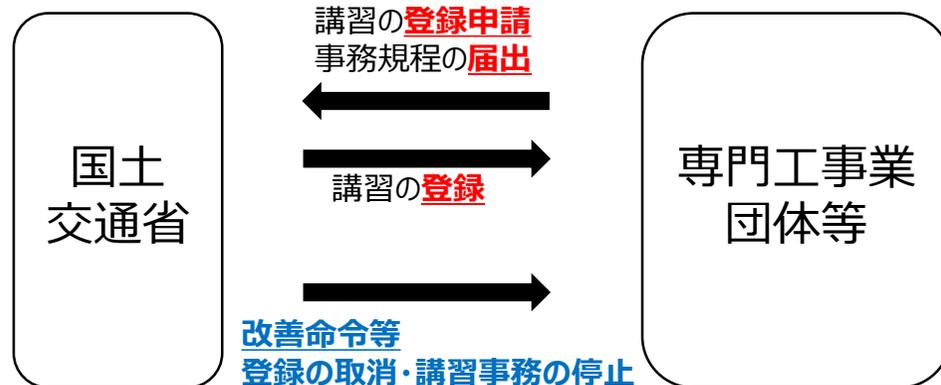


能力評価基準等に対する国土交通省の関与は、登録基幹技能者制度に準じて以下のとおりとすべきではないか。

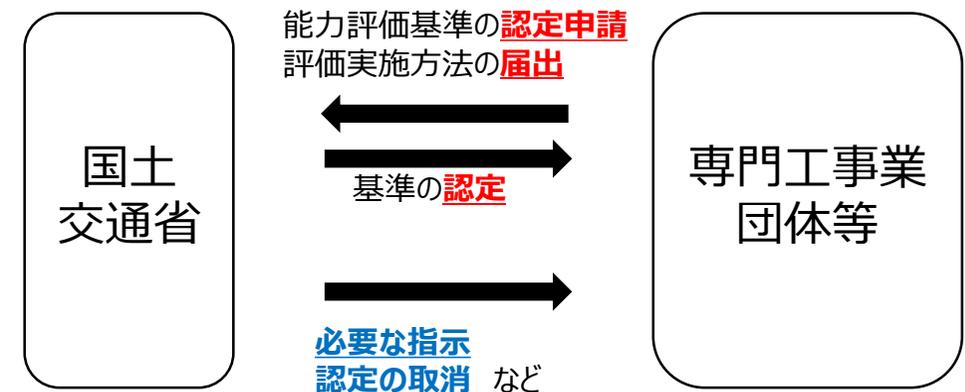
<技能者の能力評価制度>

- ① 専門工事業団体等が策定した能力評価基準が、団体会員か否かにかかわらず、当該専門職種全体の基準となることを公に示すという観点から、**国土交通省による認定行為が必要**ではないか。
- ② **具体的な評価実施方法**については、登録基幹技能者講習における事務規程と同様、より簡易な**届出制度とすることも考えられる**のではないか。
- ③ **事後の関与**については、登録基幹技能者講習を参考として、**必要な指示や認定の取消などができる仕組み**とすべきではないか。

<登録基幹技能者制度>



<技能者の能力評価制度（イメージ）>



(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><登録基幹技能者制度のケース></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><技能者の能力評価制度のケース></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 style="text-align: center;">※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>【元請】</p> <p>優良技能者認定 (手当支給)</p> <p>【行政】</p> <p>総合評価での評価</p> <p>主任技術者として 位置づけ</p> <p>助成金の対象</p> |
| <p>※制度的な位置づけについては 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> <p>キャリアアップカード 色分け</p> <p>【行政】</p> <p>専門工事企業の施工能力 等の見える化との連動</p> <p>【所属事業者】【元請】</p> <p>具体的な処遇決定 (手当支給も含む)</p> | |

② 評価結果の有効期間について

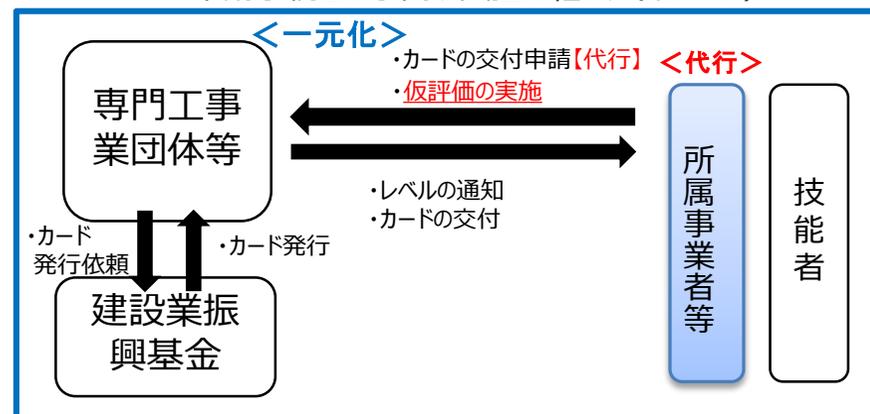
- 建設技能者の能力評価は、資格の保有や経験の蓄積により技能者の能力が向上していく、という考え方にたっている。
- また、建設技能者に関する既存の資格制度においては、登録基幹技能者講習が5年の更新制で実施されているほか、これ以外で更新制となっている資格は必ずしも多くない状況。
- さらに、評価結果の有効期間を設定するとした場合、有効期間の更新の手続きを要することとなり、評価を受ける技能者や評価を実施する専門工事業団体に負担が生ずることとなる。また、有効期間が過ぎた場合に、新たなカード（レベル1となるのか、1レベル下のカードとなるのかといった整理も必要）を発行するという手間も生じる。
- したがって、レベル4、かつ、登録基幹技能者である場合のみ、5年の有効期間を設けることとし、それ以外のレベルについては、資格の保有や経験の蓄積により技能の向上が図られていくことを前提として、特段有効期間は設けないこととしてはどうか。
- なお、別途、システム稼働前より建設業に従事している技能者に対して、どのように能力評価基準を適用していくか、といった論点がある。こうした技能者に対して何らかの評価を行った後、一定期間内に一定程度システムを利用しなかった場合には当該評価の効力を失わせることとしてはどうか。（資料6、9ページ参照）

③レベルに応じて色分けされたカードの取得手続・取得費用について

<カードの取得手続>

- 能力評価の適切な実施に、その能力と一義的な責任を有しているのは、能力評価基準を策定することとなる専門工事業団体である。他方、評価結果（レベル）に応じて色分けされたカードの発行を行うのは建設キャリアアップシステム運営主体である。
- 一方、技能者からすれば、「能力評価実施の申請」と「キャリアアップカードの交付申請」といった2つの手続きについて、それぞれ異なる主体に対して行うことは手間や負担になると考えられる。
- 多くの技能者に技能や経験に応じたレベルのカードを取得してもらうためには、技能者の手間や負担を軽減するような仕組みとすることが重要。
- その際、技能者の能力評価結果は、「専門工事企業の施工能力等の見える化」によって所属事業者等の施工能力として評価されることから、所属事業者等が能力評価基準レベル判定シート（次ページ参照）などを活用して技能者の一時的な評価（仮評価）を行うことも有用。
- したがって、例えば、評価実施とカード取得の申請手続きについて、
 - ・ 窓口を専門工事業団体に一元化
 - ・ 所属事業者等が技能者に代行して申請を実施
 - ・ 所属事業者等が技能者の一時的な評価（仮評価）を実施
 といった工夫ができないか、引き続き検討を行う。

申請手続きの手間や負担の軽減（イメージ）



<カードの取得費用>

- キャリアアップカードは実費相当（約1,000円）で再発行することとしている。
したがって、レベルに応じて色分けされたカードの取得費用については、実費相当とする。

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。

④各レベルのカードの色について

○レベル2のカードはブルー、レベル3のカードはシルバーとしてはどうか。

<カードのカラーイメージ>



レベル1：初級技能者（見習いの技能者）



レベル2：中堅技能者（一人前の技能者）



レベル3：職長として現場に従事できる技能者



レベル4：高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）

※銀は印刷画面では再現不可のため、銀のイメージを「グレー」で表現。

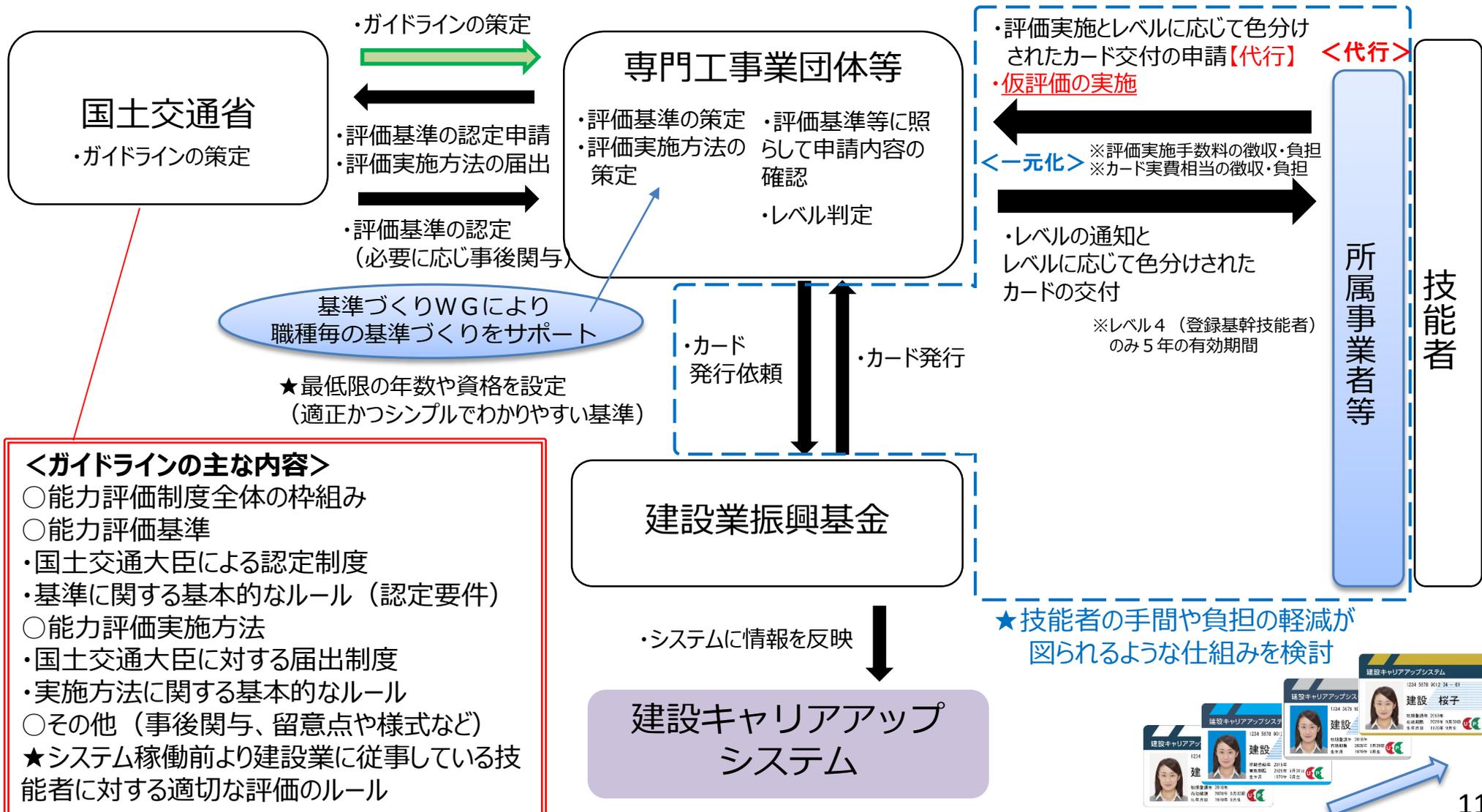
※プリンター色（本資料掲載のもの）と実際に作成したカードの色とでは色味は異なる。

1. 能力評価制度の枠組みについて

2. ガイドラインのイメージについて

能力評価制度の枠組(案)とガイドラインイメージ

- 能力評価制度のガイドラインには、制度全体の枠組みを記載するとともに、能力評価基準（国土交通大臣による認定）や能力評価の実施方法（国土交通大臣に対する届出）等を定めることとしてはどうか。



<ガイドラインの主な内容>

- 能力評価制度全体の枠組み
- 能力評価基準
- ・国土交通大臣による認定制度
- ・基準に関する基本的なルール（認定要件）
- 能力評価実施方法
- ・国土交通大臣に対する届出制度
- ・実施方法に関する基本的なルール
- その他（事後関与、留意点や様式など）
- ★システム稼働前より建設業に従事している技能者に対する適切な評価のルール



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、ヒアリング

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

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

中間取りまとめ(たたき台)についてのヒアリング

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

中間取りまとめ、見える化WGについてのヒアリング

9月20日(木)

第5回検討会
 ・中間取りまとめ案

・能力評価基準づくりワーキンググループ個別ヒアリングでの主なご意見 など

個別ヒアリング

以降、見える化WGを開催

秋頃

基準づくりWG④
 ・基準(案)の検討、ポイント化 など

見える化制度についてのアンケート(発注者、元請)

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 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 議事要旨

日 時：平成 30 年 8 月 7 日（火） 10：00 ～ 12：00

場 所：経済産業省別館 1 階 114 各省庁共用会議室

《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頂いたご意見等について、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中間とりまとめ（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、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・星印による評価に関する全管連の記述部分は、ニュアンスが若干違うので修正してほしい。技能者の人数や施工実績などは、少しの差で星の数が変わってしまうこともあるので、施工能力を星の数で評価することには反対である。
- ・中間とりまとめ(資料 5)の「方向性」に関して、「所属会員の企業以外の企業の評価を民間団体がきちんと評価すること」は、実際にできるのか。全管連には、管工事業者の 2 割ぐらいしか加入していないため、加入していない業者の対応は非常に難しい。このまま「見える化」がスタートした場合、全管連の会員以外は、対象外となってしまう。
- ・「見える化制度のスキーム」において、「企業評価」の対象については、あくまでも元請から見ると一次下請会社だけでことたりるのではないか。二次以下を評価するにしても、評価に値する基盤も揃っていない可能性が高い。
- ・二次・三次・四次と対象を広げると業者数も多くなり、それを団体に加入させるは難しい。どこかで区切りをつけていただかないと、大変なことになる。これについて考えを伺いたい。
- ・一次か二次かは、規模にもよるが流動的であり、どこまでが一次なのかという議論もある。フィルターをかけるとすれば、例えば、建設業許可の取得有無。基本的には業許可を持っていないと何の専門工事会社であるのかは分からない。
- ・見える化制度において重要なことは、これを「誰に見せるか」ということ。専門工事会社は、ゼネコンや公共発注者に見てほしいかもしれないが、その先にいるエンドユーザー向けに「見える化」しても良いのではないか。建物やインフラを、どういう施工体制で作り、星を持っている業者がどれくらい関わっているのかが見えるということを戦略的に考えてもよいのではないか。
- ・一つの考えとして、元請と一次会社が工事の契約をするときに、契約要件に「企業評価

を受けていること」という一文が入っているのであれば、必要性が出ると思う。

- ・拙速に結論を出さずに、できる団体からやってみたらどうか、というご意見をいただいている。例えば、会員企業に限ってやってみる、あるいは元請としか契約をしていないところに限って評価してみるなど、全ての企業を対象にするのではなく、試行的に絞ってスタートするという考え方もあるのではないか。
- ・見せ方としては、あるプロジェクトごとに一次下請までは星の評価が見えるようにして、それ以下は、一次に包含されるものとして当面やっていくという考え方もあり得る。
- ・ゆくゆくは、業務許可を持っている方であれば、評価を特に受けたい方は受けるというのが制度上の前提ではないか。
- ・実現には手間も時間もかかるということを考慮して、どういう順番でやっていくのかを考えていかなければならない。それから、エンドユーザー向け、公共発注者向けの効果を考えながらスケジュールの順番を決めていく視点があってよい。
- ・キャリアアップシステムの機能には、職人の履歴が蓄積される機能はあるが、専属率が計算できる機能は備えていない。
- ・CCUS の機能として、二次・三次の下請企業がそれぞれ直上会社に対する年間の専属率をうまく活用して一次の評価に加算していくべきである。そうでなければあまりにも過剰な重層下請構造を防ぐことはできない。一方、一次会社でも直用化を図っている会社はしっかりと評価しなければいけない。
- ・このような機能を数年以内に、キャリアアップシステムの中に搭載すべきである。それまでの間は、ワーキングで議論して、エクセル等を活用したフォーマットで代用することが必要である。
- ・施工ツリーについて、資料6の3ページの図が役立つのではないか。近い将来、このような機能をを CCUS に持たせる必要があるのではないか。それまでの間、便宜的に、エクセルのフォーマットを使って計算をする方向性ではないか。
- ・専門工事業団体への加入を、評価すべきか、すべきでないかについては、施工ツリー全体で評価すれば、二次会社にとって何ら不利益はない。やるとすれば、「一次会社をしっかりと評価する」ということになるが、そのときに、業界団体に入って活動していること自体は評価すべきではないか。当然、一次会社に加点措置があれば、競争力が高くなり、その下で専属をしている二次会社も就労の機会が増えることになる。
- ・議論の前提は、四次、五次の下請があるという現状で考えるのではなくて、下請の次数を減らすことが、重層下請構造の改善につながるのではないかということ。
- ・できる限り建設業許可を取得して頂かないと、制度設計においてあれもこれもしなければ

ばいけないことになるのではないかと。

- 団体加入については、加入していることで加点措置をするべきではないと申し上げてきた。しかし、その方向で議論をするのであれば、各専門工事業団体の事業者数や加入率などの基礎資料をしっかりと提示して議論すべきである。
- 団体の体制や役割を評価するのは必要であるが、団体の加入率はそれほど大きくないと思われるので、加入していない多くの企業からしっかりと理解されるような制度構築が必要ではないか。
- 「体制の費用」については、手数料を徴収して対応をしていくことになっている。当然、一定額は必要になってくるが、その場合、共通のルールとして基準額を定めていくべきで、基準料からプラス1割、マイナス1割など、裁量幅を与えるかたちでやっていくべきではないか。
- 団体加入と非加入で差別化を図ることは、団体加入をして専門工事業団体がしっかりと運営をしていくということであり、手数料は当然必要になってくる。しかし、各専門工事業団体の事務体制がどうなっているのかが全く明らかになっていない中では、議論のしようがない。ぜひ資料の提出をお願いしたい。
- 各団体では、加入率について大体どれくらいになるのか、各団体においては把握しているのか。
- 型枠の場合、二次会社において、「型枠の解体」も入ってきてしまうことになると算出は不可能である。元請は、「型枠解体」と「型枠組立」を分離して考えていませんし、分離して営んでいる会社における団体加盟の割合は非常に少ない。ただし、一次請で元請と取引関係を結んでいる場合は、ある一定の割合は出るのかもしれない。
- 我々は団体加盟の評価を高くして欲しいとは思っているわけではない。ただ、ご理解頂きたいのは見える化制度の運営における役割を考慮して欲しいと考えている。団体加盟している会社の評価が数%でも上がらないと専門工事業団体への加盟の促進は図れない。
- このことは、市場規模と業界団体の大きさにもよるし、町場と野丁場を両方持っている職種と、あんまり明確に分かれていないところによっても変わってくる。
- 従って、把握の仕方としては、全体の何パーセントであるといったことよりも、ここで対象としている一次・二次に位置付けられるのは、全体の3割、4割であるという感覚で数値を見るしかないというのが業界の特性である。
- それぞれの団体で、所属会員の業務に関する品質管理をきちんとしていることを前提とすれば、団体に加入する企業には、一定のプライオリティを与えるべきではないか。

- 日本躯体の加入率は、恐らく大工と同じで1桁である。しかし、完工高から見ると、「とび」・「土工」部門は、恐らく8割～9割程度に達している。加入率は低い、施工能力は非常に高いものとなっている。
- 団体への加入、未加入そのものが評価のポイントになるより、団体が行っている会員企業に対する品質管理を評価し加点するというのが基本スタンスでよいと思う。加入率うんぬんよりも、団体において、専門性、品質管理などについてどういうことを徹底しているのか、研修をはじめどんな活動をされているのかという部分を見ながら、国交省としても考えていただくのがよいのかもしれない。
- ユニオンかノンユニオンか、ギルドかギルドじゃないかの1番の違いは、加盟している人がその教育訓練制度を使えること。さらに明確な違いは、教育訓練を受けて1人前という認定を受けた人が技能者をやっていることであり、その先の継続教育システムがあることなども大きな特徴である。
- 将来的には、加入しているところは、CCUSの承認を受けている職人技能者が多く所属をしている団体ということであり、ここに加盟している人が認知されるようになっていくことがもしかしたら先で、そのためには今まで入っていなかった方々も入らないと損するといった制度を作っていくということになるものと思われる。
- 建設キャリアアップシステムが目指しているのは、現場で働いている330万人の技能者にカードを持ってもらい、その技能をきちんと評価するという。これを早く実現しない限り、技能者を抱えている企業が評価されるというのは、遠い話になってしまう。
- 直用している人以外をどうするかなどは、動員力も含めて施工力にもかかってくるが、これは、昭和40年代のゼネコンが陥ったのと同じ状況である。当時、ゼネコンは直用しており、一次は労務を出していたが、ゼネコンはちゃんと評価され、徐々に直用化しないで専門工事業に任せるようになって、きちんと施工力は評価されていた。
- 社員数の中に「社会保険に加入している者の割合を記載」する件は、入っていない人がいたらそこから許可更新しないということ、建設業法を改正してまでやることになっているので、矛盾する。基本的に、社会保険未加入者は不良不適格業者という位置付けからスタートしているので、いつまでも不良不適格業者をこの業界に置いて守るというスタンスからもう離れなければならない。
- 能力評価制度は、過去、厚生労働省が雇用改善計画の中で打ち出し、建設業のいくつかの団体で基準や生涯モデルプランを作ったが、国の強制力がなくて浸透していない。制度として確立させるためには国の強制力が重要であり、将来的には技能者を評価する評価センターのような機関を設け、技能者を評価するような仕組みとして検討していただ

きたい。

《議事(2)について》

議事(2)建設技能者の能力評価制度の、建設技能者の能力評価基準づくりにワーキンググループにおける検討状況について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・キャリアアップシステムは技能者のためのものであり、きちんと一人ひとりが登録し、それがどこの企業に実際、従属しているかということの延長線上に「専門工事業者の見える化」というものが、自然と分類されるべきである。
- ・左官業界では、一次で社員化をしているところだけがどんどん人が増えており、二次ばかりを使っているところ採用がなかなかうまくいっていない。業界に未来の若手技能者を取り込むためには、一次の社員化がどうしても必要になってくるだろう。それを進めていかない限り、なかなか二次や三次に若い優秀な人材が入ってくるということは難しいのではないか。
- ・「見える化」に関して、施工能力について言えば、どこの技能者をどの範囲まで、自社の技能者と見なすかについて、これを業界横断的に行うとすれば、後町委員が発言されたような施工ツリーにおける動員力というのが、自社の施工能力を示すものとなるのではないか。
- ・評価の範囲については一次協力会社までがいいのではないかと考える。例えば、二次以下の会社でも、評価を受けたいと希望すれば評価を受けられるので、特段の支障はないと思う。
- ・下請次数の問題に関しては、建設業にとって大変重要で、かつ、難しい問題である。キャリアアップシステムが進み、下請がかなり整備される時代になったときに、評価の範囲を考えれば良いのではないか。
- ・団体の問題は、しっかりやっている団体と、脆弱な団体の差が大きい。また、加入することもできない専門工事業企業もあることから、適切な団体加入の評価のバランスを考えればよい。
- ・日建連としては、その企業が「どのように選ばれるのか」というところが一番重要であり、それをきちっと明確にしないといけないと考える。専門工事会社が評価されて、それがインセンティブとして受注に結び付くことがない限り、積極的に評価を受けることに繋がらないと考える。
- ・旧「建設労働者確保育成事業」、現在の建設事業主等に対する助成金の中に調査事業というのがあり、全基連はそれをもっている。これは、年に1回は申請できる。

- ・検討会の議論は、キャリアアップシステム「ありき」で、専門工事業者の制度はその後に付いていくという考えが見られる。「専門工事業者の評価」の中で、キャリアアップのデータが必要なのは「技能者の施工能力」で、技能者のレベルだけである。データを取るにしても、キャリアアップから取れるデータと、専門工事業者から取れるデータとはかなり違っていることをよくご理解することが肝心である。
- ・特に、建設機械を使っている業種は、ゼネコンの評価もそうだが、建設機械を持っているか、持っていないか、その建設機械を使う技能者がいるのか、いないかが判断基準になる。そういう中、国交省の方で星印の4つのところについては発注するとして、特記仕様書になるようなものが受注できるシステムづくりという結論になる。
- ・住宅工事に関わる専門工事業者というのは、この議論の場とは成り立ちが違うところが沢山ある。住宅会社の施工力は、基礎屋と大工の数、基礎屋の持っている型枠の数で決まる。型枠のローテーションでどれだけの家が建てられるかということが割と単純に決まってしまう。その型枠も会社ごとに特徴があり、共通のものではなく会社ごとに違うので、基礎屋が流動的にいろんな会社の基礎工事を受注するというようなパターンはあまり描けない。大工もおさまりがそれぞれの会社ごとに違い、あんまり動かない。
- ・今まで、大工は工務店所属という登録の仕方をしていたが、キャリアアップに登録していくために、一人親方を個人事業主として独立させて登録するやり方に変えているので、工務店と大工の結びつきが見えなくなっている。そのためにも、施工ツリーを住宅の現場でも工事ごとに組み立てて専属率を出していかななくてはならない。
- ・今やろうとしている「技能者の評価」と「専門工事企業等の評価」は、押し付けられたから仕方なくやるというようなものではなく、担い手に選んでもらえる業界、企業としてどうあるべきか、何をどう発信すべきかというもの。これを踏まえ、業界内部だけの評価制度ではなくて、エンドユーザーに見ていただき、良いインフラや建物というのは「誰がつくったのかという部分が大きい」ということを情報発信していくべきだろう。
- ・その先にあるのが、「きちんとしたものには、きちんとした対価を払っていただく」ということ。業界団体に属していることや、施工体制まで含めてということに関しても、現状を容認するというよりも、将来を見据えてあるべき姿を見定めた時にどうあるべきかという制度設計を行って、出来るところからどんどんやっていくというような発想で取り組んでいくことが必要である。

以上