

# 前期検討会への対応状況

---

# 前期検討会とりまとめと対応状況 ①技術者の育成

赤字：今回の検討会の検討課題（案）

青字：中長期的な課題

## ① 高い能力を有する技術者の育成 ～技術者の地位向上に向けて～

前回検討会のとりまとめ結果	対応する施策の実施状況
<b>1) 信頼性・専門性の高い資格保有者の輩出の現場への配置推進</b>	
○監理技術者・主任技術者に公的資格保有者の配置を推進するため、国家資格がない業種について、対応を検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電気通信工事業を対象に、「電気通信工事施工監理技士」資格を創設(R元年より)。</li> <li>●その他の業種(機械器具設置工事業等)については、引き続き検討。</li> </ul>
○相応の技術力が要件となっている民間資格について、認定基準を満たす場合に専門工事業の主任技術者要件として認定すべき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「登録基幹技能者」(33資格)について、主任技術者の資格要件として認定(H30年より)。</li> </ul>
<b>2) 技術者の能力向上 ～施工技術等の進展への適応～</b>	
○技術者が継続的に技術研鑽を行う仕組みづくりを検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公共工事の入札においてCPDの評価を推奨。</li> <li>●経営事項審査においてCPDを評価(R3年より)。</li> </ul>
○海外での実務経験の評価、技術者資格の相互認証について考慮。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●技術検定の受検、営業所専任技術者、監理技術者等の所定の要件に関して、外国での実務経験、学歴、資格を加味して認定する取り扱いを開始(R2年より)。</li> </ul>
<b>3) より高い能力を有する者が評価される環境の整備</b>	
○難易度の高い工事や重要な工事の施工管理が、より高い技術を有する者によりなされる仕組みづくりが必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公共工事の入札において、技術者のCPDや工事成績、資格の評価を推奨。</li> <li>●技術者情報の連携による情報の集約方法を検討中。</li> </ul>
○専門工事業においても個人の実績、技術研鑽等が見える化する仕組みの構築が効果的。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●建設キャリアアップシステムにより、技能者の能力と専門工事企業の施工能力の見える化を推進。(R元年より)</li> </ul>

# 前期検討会とりまとめと対応状況 ②適正な施工

赤字：今回の検討会の検討課題（案）

青字：中長期的な課題

## ② 適正な施工の徹底 ～技術者の役割の全う～

前回検討会のとりまとめ結果	対応する施策の実施状況
<b>1) 適正な能力を有した技術者の配置の徹底</b>	
○実務経験や民間資格による主任技術者資格の確認について、監理技術者のように第三者機関の統一基準による内容確認を行うことが効果的。	●主任技術者について、資格判定を含めた制度の変更が必要か議論が必要。
<b>2) 法令で義務化された事項の運用徹底</b>	
○技術者配置等に関するチェックの徹底、提出書類の簡素化、審査の効率化の観点から、データベースの融合を推進。	●営業所専任技術者の情報を既存データベースに結合し、配置技術者の専任確認を徹底(R2年より)。
<b>3) 不正行為による施工不良事案の根絶</b>	
○悪質な不正行為に対する技術者への罰則規定の創設とともに、技術者の倫理観を高めるための総合的な取組みが必要。	●技術者への罰則規定を含めたペナルティ等のあり方について議論が必要。 ●技術検定の不正受検に対する受検禁止措置を強化するとともに、技術者配置違反等に対する行政処分を強化(R3年より)。
<b>4) 建設企業以外の者の役割の明確化</b>	
○技術者を配置しないメーカー・商社等は、製品の売買契約とする、施工を担う建設業者の紹介などの位置付けにするなど、請負契約から排除すべき。	●関係業団体に対して一括下請の禁止について周知するとともに、許可行政庁による施工体制の検査を適宜実施。
○工場製品の製造者に明らかな不正行為があった場合、製造者に対する行政関与制度の創設を検討。	●建設業法の改正により、許可行政庁から工場製品の製造者に改善勧告・命令ができる規定を追加(R2年より)。

# 前期検討会とりまとめと対応状況 ③基本的枠組み

赤字：今回の検討会の検討課題（案）

青字：中長期的な課題

## ③ 技術者制度の基本的枠組みの再構築

前回検討会のとりまとめ結果	対応する施策の実施状況
<b>1) 元請企業と下請企業の区分け</b>	
○元請企業と下請企業に混在する主任技術者を区分けし、それぞれの資格要件を再検討するとともに、監理技術者の配置要件についても検証すべき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監理技術者・主任技術者の職務内容を「監理技術者制度運用マニュアル」に反映(R2年)。</li> <li>● 元請・下請別の主任技術者の要件を含めた技術者制度のあり方について議論が必要。</li> </ul>
<b>2) 関係者の役割の明確化</b>	
○監理技術者・主任技術者以外の工事現場に携わる者の役割・位置付けを明確化することが必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現場代理人、職長の役割を整理(H29年)。</li> </ul>
<b>3) 元請企業における施工体制 ～元請企業内での「チーム」による施工を支援する環境づくり～</b>	
○若手技術者の積極的な監理技術者への登用を推奨すべき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公共工事の入札において、若手技術者の配置に対して、加点評価する総合評価方式を推進。</li> </ul>
○監理技術者の補助的な役割として配置された若手技術者の評価を検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特例監理技術者制度により監理技術者補佐への登用を推進(R2年より)。</li> </ul>
<b>4) 下請企業における施工体制 ～複数の専門工事企業による「チーム」を前提とした環境づくり～</b>	
○専門工事業者が「チーム」となって業務を遂行している実態を踏まえ、「チーム」単位による施工を検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 型枠工事・鉄筋工事を対象とした「専門工事一括管理施工制度」を創設(R2年より)。</li> </ul>
<b>5) 今後の検討課題 ～具体的な制度の再構築（監理技術者の配置要件、技術者の専任要件の見直し等）に向けて～</b>	
○ICTなど代替手段の導入により同程度の施工管理業務の質が確保できる場合の要件緩和など、技術者の専任要件について議論すべき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICTの活用など代替手段の導入による監理技術者等の専任要件の見直しが可能か検討。(1)</li> </ul>

赤字：今回の検討会の検討課題（案）

青字：中長期的な課題

## ④ 若年齢から活躍できる機会の付与

前回検討会のとりまとめ結果	対応する施策の実施状況
<b>1) 技術検定制度の改革 ～早期資格取得へのチャンスの拡大～</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○受検機会の拡大と早期の資格取得実現のため、以下を検討。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・2級学科試験の年2回化</li> <li>・学科試験(当時)合格者の実地試験(当時)受検可能回数の拡大</li> <li>・学科試験(当時)合格者への「技士補」称号の付与</li> <li>・2級合格者の1級前倒し受検</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級1次検定の2回化を土木・建築以外にも拡大(H30年より)。</li> <li>●1次検定合格者について2次検定受検可能回数を無制限化(R3年より)。</li> <li>●1次検定合格者に技士補称号を付与(R3年より)。</li> <li>●2級合格者に1級1次検定の受検資格を付与(R3年より)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○他業種からの転職等が増大する中、普通高校出身者等が受検資格を得るまでの期間が長いことについて議論が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●指定学科以外の入職者等について、受検資格要件等の見直しが可能か検討。(2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○職業訓練の制度を活用し、訓練教育施設等における職業訓練期間を実務経験年数として認定すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一定の職業訓練期間を実務経験として認定(H30年より)。</li> </ul>
<b>2) 若手技術者の現場登用機会の創出</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○責任ある立場での経験が積みにくい若手技術者の育成のため、1級技士補資格者の現場登用機会を創出すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●主任技術者資格を有する1級技士補を監理技術者補佐として専任配置することにより、監理技術者が2現場まで兼任可能な特例監理技術者制度を創設(R2年より)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○技士補について、経営事項審査での技術力の加点など、若手技術者育成に対する企業評価の仕組みづくりを検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「監理技術者を補佐する者として配置可能な1級技士補」を経営事項審査において加点対象化(R3年より)。</li> </ul>

# 前期検討会とりまとめと対応状況 ⑤働き方改革

赤字：今回の検討会の検討課題（案）

青字：中長期的な課題

## ⑤ 働き方改革（職場環境の改善等）の推進

前回検討会のとりまとめ結果	対応する施策の実施状況
<b>1) 監理技術者に対するサポート体制の充実</b> ○監理技術者の勤務時間の長時間化に対して、会社全体の「チーム」により施工を行うことが容易となる仕組みづくりが必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監理技術者補佐を配置する特例監理技術者制度を創設(R2年より)。</li> <li>● 監理技術者の負担軽減のための業務効率化方策について引き続き検討。</li> </ul>
<b>2) 提出書類の簡素化</b> ○監理技術者資格者データを活用した経営事項審査時の提出書類の簡素化など提出書類の簡素化を検討すべきである。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営事項審査及び建設業許可申請時の技術者資格証明について、技術者データの活用方法を検討中。</li> </ul>
<b>3) 技術者の途中交代</b> ○すでに運用している技術者の途中交代の考え方を引き続きフォローアップするとともに、交代を認める範囲の拡大について検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在の運用の他に技術者の交代を認めるべき場面があるか引き続き検討。</li> </ul>
<b>4) 営業所専任技術者のあり方</b>	
○ICTの発達による時代の変化と営業所専任技術者の役割を踏まえ、営業所専任技術者の工事現場兼務を認める範囲を拡大することを検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICTの活用など代替手段の導入により営業所専任技術者の兼務を認める範囲を拡大することが可能か検討。(3)</li> </ul>
<b>5) 企業集団に関する技術者の有効活用</b>	
○限られた技術者の有効活用、現場経験を積ませることによる技術力向上の観点から、企業集団を構成する会社間の技術者の融通機会の拡大を検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出向技術者の現場配置を認める企業集団について、要件の再整理を検討中。</li> </ul>

## 技術者の配置要件(金額、資格)

- ・物価上昇、建物の高スペック化に合わせて、技術者の現場専任が必要となる請負金額、及び監理技術者が必要となる下請金額を引き上げるべき。技術者の効率的配置による生産性向上のため、DX等の生産性向上と同時に専任金額の見直しが必要。(住宅工事業団体、総合工事業団体)
- ・設備機器等の高スペック化も踏まえ、技術者の現場専任が必要な請負金額から材料費を除外すべき。(住宅工事業団体)
- ・技術者不足に対応するため、監理技術者補佐の資格要件を2級施工管理技士等に緩和すべき。(総合工事業団体)

## 技術者の配置要件(兼務条件)

- ・人材の有効活用のため、就労環境の実態に合わせて、営業所専任技術者の現場技術者兼務条件について緩和すべき。営業所の近接地・常勤という要件は緩和すべき。(総合工事業団体、経済団体)
- ・主任技術者と同様に、密接な関係のある2件程度の工事現場について専任の監理技術者の兼務を認めるべき。(住宅工事業団体)
- ・主任技術者の配置に関する一律の規制は、今の現場実態に合わないことから、請負金額に応じて兼務できる工事現場数を緩和すべき。(経済団体)
- ・特例監理技術者制度について常駐の場合と同程度の管理が担保できるICT導入の基準を設定し、監理技術者が兼務できる工事現場数の上限を一段と緩和すべき。(経済団体)
- ・小規模な改修工事の場合、ICTを活用した適切な遠隔管理が可能になれば、専任で補佐を配置せずとも特例監理技術者の兼務を認めるべき。(総合建設業者)

## 技術検定の受検資格要件

- ・指定学科外や他業種からの入職が増加しているが、技術者として学歴による基礎的差異は大きくないため、技術検定の受検資格について、全員指定学科卒業と同じ実務経験年数にすべき。(設備工事業団体)
- ・限りある人材の有効活用と若者の入職促進のため、技術検定の受検資格のうち1級の大卒・高卒及び2級の高卒について、実務経験年数を緩和すべき。(施工管理技士会、経済団体)
- ・1級技士補として監理技術者のもとで責任を持った実務経験を積むため、1級の第1次検定については、実務経験を問わず受検を認めるべき。(設備工事業団体)
- ・優秀な人材の建設業への入職促進のため、短期間に資格が取得できる制度、受検資格要件の見直しをすべき。(総合工事業団体)

## 配置技術者の資格要件

- ・週休二日に対応した下請会社の技術者確保のため、実務経験による主任技術者資格について、必要実務経験年数を短縮すべき。(総合工事業団体)
- ・実務経験による主任技術者資格について、中小企業では卒業人数が限られる指定学科卒業者の採用が難しいため、指定学科卒業生以外の者の実務経験年数(10年)を半分程度に短縮すべき。(経済団体)
- ・実務経験による監理技術者資格について、技術者不足解消のため、現在の指定学科の範囲を見直し、関連する学科を新たに指定学科に含めるべき。(経済団体)