資料5

新たな評価の観点や項目について

新たな評価の観点や項目の例①

国土交通省

- 「今後の建設業政策のあり方に関する**勉強会とりまとめ**（令和８年４月）」**で提言されている項目**については、アンケートやヒアリングにおいても、個々に課題や論点はあるものの、**総じて重要であるといった指摘**があったところ。
- したがって、①**賃金の水準や制度**、②**経営能力**、③**雇用している人材（技能者・技術者）**、④**人材育成**、⑤**DX推進など生産性向上**、⑥**成長性**が**検討すべき観点・項目として考えられる**のではないか。

■今後の建設業政策のあり方に関する勉強会とりまとめ（2026年４月３日）（抄）

（３）必要な政策の方向性

（抄）

④企業評価のあり方

建設業に対する公的な評価については、現在、経営事項審査や、５年ごとの建設業許可の更新（取得）のタイミングでの評価等が存在している。例えば、経営事項審査においては、受注工事の確実な完成を担保する観点から経営規模や経営状況、技術力を評価するとともに、担い手の確保や地域の守り手としての取組については「その他の…客観的事項」（建設業法第27 条の23 第２項第２号）として評価を行っている。また、建設業許可においては、不良不適格業者の参入を排除する観点から、経営能力、財産的基礎、技術力、欠格要件等を評価している。さらに、専門工事企業の施工能力等を評価する仕組として、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度や、適正な労務費の支払等に関する自主宣言制度が整備されている。**「人を大事にする」産業、真に「経営力」のある産業、「未来に続く」産業という、建設業が目指すべき産業の姿を実現していくに当たって、企業評価は有効な政策ツールとなり得るものである**。このため、企業としての財務的な健全性等に限らず、**労働市場から選ばれ、また、取引先や地域社会から信頼される企業が適切に評価されるよう、現行制度を検証の上、建設業の目指すべき方向性を実現する観点から、実効的な評価のあり方について検討すべき**である。

その際、例えば、**企業としての成長性、処遇改善の取組（賃金の水準や制度等）、労務管理や従業員教育等の企業経営に関して必要とされる能力、DX推進等の生産性向上の取組、所属する技術者の能力・実績**など、**新たに評価すべき項目を検討すべき**である。加えて、評価結果に対するニーズや関心を踏まえ、例えば、公共工事・民間工事を問わず評価結果の更なる活用、民間工事を受注する企業や専門工事企業も対象とした評価のあり方、評価を受けた企業の公表など、企業評価を活用する領域や対象とする企業の拡大等、**評価制度自体の活用促進についても検討が必要**である。

新たな評価の観点や項目の例②

● 第１回WGにおいては、新たに評価すべき観点・項目として以下のご意見があった。

■第１回企業評価WGでの主なご意見　※第2回WG資料から抜粋

項目	主なご意見
評価の観点や項目について	人を確保して未来につなげられる産業とすべく、**月給制への転換や賃金支払いの実効性を高めるための検討を行うべき**である。【鈴木委員】
	経営事項審査は公共事業の元請選定に制度として組み込まれているため広く普及している制度。一方で、建設業界において今後の重要な点は、**建設業の多重下請けのサプライチェーン上で働く方々を大事にすることや、サプライチェーン全体での生産性投資による合理化等**だと考える。そのため、**元請の持つサプライチェーンのマネジメント能力のような項目を経営事項審査に入れていくことが、多重下請けのサプライチェーン全体を改善するための一つのアイデア**としてあり得る。【福地委員】
	例えば、**アメリカの国防総省の調達の仕組みや自動車業界でOEMがTier1を評価する仕組みが参考**になるのではないか。また、**元請の評価**において、元請が**専門工事会社の見える化評価制度を活用しているかどうかを項目に組み込む**と、経営事項審査をてこに**連鎖的にサプライチェーン上で評価制度を普及させていく**ようなことができるのではないか。【福地委員】
	物価上昇や金利上昇を踏まえれば、**支払条件についても評価項目の中に入れていくという考え方**もあるのではないか。【鈴木委員】
	専門工事企業については、**技能者の社員化の割合を評価していくことが考えられる**のではないか。【蟹澤座長】
	（現行の経審ではCCUSを利用して就業履歴を蓄積する環境整備をしているかという視点で評価を行っているが、）**建設企業がCCUSのデータを活用した取組（現場管理の効率化など）を行っているかどうかについて着目**するという考え方もあるのではないか【中川委員】

新たな評価の観点や項目の例③

国土交通省

● 第2回・第3回WGにおいては、新たに評価すべき観点・項目として以下のご意見があった。

■第2回・第3回企業評価WGでの主なご意見

項目	主なご意見
評価の観点や項目	CCUSという業界横断的に就業履歴を把握できる仕組みは、**他産業にはない仕組み**であり、**CCUSのデータ活用などに取り組むことについても評価することが重要**ではないか。【第3回・中川委員】
	激甚災害が増加する中、自社で重機を保有し**災害対応ができる企業**は、**地域においてサステナブルに成長していくべき**。技術力や財務力等と**比べ突出して評価されることはバランスを欠く**が、**「地域貢献」という観点・項目は評価制度を検討していく上で重要**と考える。【第3回・鈴木委員】
	安全衛生は、事故による工期への影響や人材確保にも関わる重要な要素である。現行の経営事項審査や見える化評価制度にも**関連する項目は含まれている**が、**直接的に評価項目として位置付けることは検討に値する**。【第3回・鈴木委員】
	DXなど生産性向上のみを重視すると、**設備や人員を保有しない企業の評価が高くなる可能性**がある。必要な**設備を保有し、地域に密着した、建設業として実態を有する企業を適切に評価することが重要**【第3回・蟹澤座長】

新たな評価の観点や項目の例④

国土交通省

● 第3回WGでご報告したヒアリングにおいては、例えば、以下のような観点・項目を評価してはどうか、といったご意見があった。

■個別ヒアリングの結果より　※第3回企業評価WG資料より抜粋

- 安全に関する情報、とりわけ他社の工事現場における労働災害及び休業災害の発生状況は、通常の取引情報から把握することが困難であるため、申告対象、対象期間及び災害の範囲を明確にした上で申告を義務化し、公的な仕組みにより確認可能となれば、協力会社選定に有用である。【元請・大手・B社】
- また、（客観的な把握や評価が難しいと考えられるが）今後の事業方針（住宅工事への取組意向など）、受注余力や供給力の見通し等が把握できれば、取引先候補の探索において参考となる。【民間発注者（大手デベロッパー）】
- その場合、一概には言えないが、見える化すべき項目としては、供給力強化の視点からみた「将来にわたっての施工余力」「人員の増員方針」などが考えられる。【民間発注者（大手デベロッパー）】
- 各プロジェクトによっても重視する目線は変わりうるので一概には言えないが、発注者としては、例えば「賃金の行き渡り」「人材育成」「重層下請構造改善」等に関心がある。発注者として支払ったものが各階層まで賃金として行き渡っているか、人材育成等につながっているか、将来にわたって供給力強化につながっているか、ということ。【民間発注者（大手デベロッパー）】
- 勤務間インターバルは、他産業も含めて今後取組が進む領域である。このため、建設業が早期に取組を進め、特に確保しやすい職種等から実績を示すことができれば、働き方の面で建設業の前向きな取組を発信する指標にもなり得る。【労働市場関係者（有識者A）】
- 重層下請構造の改善は元請企業側の問題でもある。元請企業が直用化や協力会社の育成、技能者確保に先行的に取り組むことを評価し、支援することも必要である。【労働市場関係者（有識者B）】

■団体ヒアリングより　※第3回企業評価WG資料より抜粋

- 元請による協力会社に対する支援（技能者の確保・育成、生産性向上等）を評価項目とすること【日建連】

考えられる評価指標と課題や論点について①

● それぞれの観点・項目について、**考えられる評価指標と課題・論点**は以下のとおり。

観点・項目	指標の例	考えられる課題・論点	分類
賃金の水準や制度	■CCUSレベル別年収（目標値を上回っているかどうか） ■月給制の導入の有無 ■賃上げ（上昇率や昇給制度など） ■諸手当 ■福利厚生	・**日給制を希望する技能者**をどのように捉えるか、**フロー（賃金上昇率など）を評価する場合の課題**など、**指標の妥当性**について検討が必要ではないか ・具体の賃金は個々の従業員によって異なることから**評価の手法**について検討が必要ではないか（**個々の技能者毎に確認するのか、企業としての平均等を見るのか、制度としての導入有無を見るのか**） ・指標を多岐にわたり詳細に設定することは、**申請及び評価いずれの手続きにおいても煩雑**とならないか ・技術者のみを雇用している企業の取り扱いをどうするか	
経営能力	■経営戦略・経営方針	・**定性的な要素が多く、客観的な評価が難しい**のではないか	
雇用している人材（技能者・技術者）	■CCUSレベル別の技能者 ■人材の多様性（若年層や女性の割合など） ■社員化の取組状況	・人数や割合などで評価することが考えられるが、**規模に過度に依存しない指標設定**が必要ではないか ・**割合で評価することについても一定の留意が必要**ではないか（在籍する職人の殆どが高レベルであるケースや若年層の殆どが外国人材であるケースをどのように捉えるか） ・技能者についてはCCUSや能力評価制度が整備されている一方、**技術者の能力やレベル**についてどのように評価するか。また、技術者については**Z（技術力）で既に評価**していることにも留意が必要	

CCUSレベル別年収の概要（令和8年4月改定）

参考

◎建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指す。
◎目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認する。

ブロック別 （ 全 分 野 ）（年収）

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

	レベル1 （単位：万円）（標準値 ～ 目標値）	レベル2 （単位：万円）（標準値 ～ 目標値）	レベル3 （単位：万円）（標準値 ～ 目標値）	レベル4 （単位：万円）（標準値 ～ 目標値）
全国	395 ~ 535以上	444 ~ 599以上	472 ~ 664以上	572 ~ 754以上
北海道	363 ~ 492以上	408 ~ 551以上	434 ~ 611以上	526 ~ 694以上
東北	417 ~ 565以上	469 ~ 632以上	498 ~ 701以上	604 ~ 797以上
関東	418 ~ 567以上	470 ~ 635以上	500 ~ 704以上	606 ~ 800以上
北陸	407 ~ 552以上	458 ~ 618以上	487 ~ 686以上	590 ~ 779以上
中部	416 ~ 565以上	468 ~ 632以上	498 ~ 701以上	603 ~ 796以上
近畿	386 ~ 524以上	435 ~ 587以上	462 ~ 651以上	560 ~ 739以上
中国	337 ~ 457以上	379 ~ 512以上	403 ~ 568以上	489 ~ 645以上
四国	362 ~ 491以上	408 ~ 550以上	433 ~ 610以上	525 ~ 693以上
九州・沖縄	383 ~ 519以上	431 ~ 581以上	458 ~ 644以上	555 ~ 732以上
参考①特殊作業員	416 ~ 563以上	468 ~ 631以上	490 ~ 692以上	603 ~ 792以上
参考②普通作業員	350 ~ 473以上	393 ~ 530以上	412 ~ 581以上	506 ~ 665以上

＜算出条件＞
・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査（令和7年10月調査）の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成
・労務費調査においてレベル評価されていない標本点も経験年数と資格を基にレベルを推定（レベル1相当：5年未満、レベル2相当：5年以上10年未満、レベル3相当：10年以上又は一級技能士、レベル4相当：登録基幹技能者）
・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成

新たに考慮すべき今日的な課題について

参考

「適正な施工確保のための技術者制度検討会（第２期）」
第7回（R8.7）資料１より

〔新たに考慮すべき今日的な課題(現在、将来の課題)〕

○ 人口減少等により、**施工管理上重要な役割を担う地方企業、専門工事業等を中心に技術者の担い手不足**が進行していく中でも、適正な施工を確保できる仕組みが必要ではないか。

○ 施工管理の前提となる**人材の働き方が多様化・流動化する社会**、またデジタル技術等の進展により作業が大きく省力化される社会において、施工管理に必要不可欠な資源である人材を国内外や他分野から惹きつけ、活躍できる仕組みが必要ではないか。

○ 人材の流動化や働き方の変容、コミットメントの変化等に備え、**適正な施工の確保を支えてきた技術者個人の「経験」や「心意気」などを代替する仕組み**が必要ではないか。

○ 設計修正や災害対応、現場代理人兼務など**技術者が関与している多様で高度な役割**や、公共工事発注者の技術人材不足等よる**技術者への依存の増大**等を踏まえ、技術者の高度な職務・役割に対する社会の認知・評価を向上させる仕組みが必要ではないか。

○ i-con2.0等高度な施工技術を用いる現場の増加、**ICT・AI技術等**による効率的な施工管理の普及、施工量と高い難易度の双方を求められる**大規模修繕・更新や防災対応**など今後の施工管理、技術者へのニーズに柔軟に対応できる仕組みが必要ではないか。

○ 次世代を担う若年層を確保していくため、**将来の夢、人生のデザイン、キャリアプラン**を具体的に描ける職業、業界への転換を促す仕組みが必要ではないか。

〔今後の議論の着眼点〕

- 専任制度
- 資格者証と講習
- 職務、名称の定義
  （社会的地位の確立）
- 技術者要件
- 受検環境
- 施工管理力(能力・実績)の評価
  （キャリアプランの具体化）
- 技術研鑽
- 制度、手続きの簡素化

これからの時代も「良い仕事」を続け、社会(国民・消費者)から信頼され続けるために、
人材を大事にし、未来につながる技術者制度へ転換していく

考えられる評価指標と課題や論点について②

● それぞれの観点・項目について、**考えられる評価指標と課題・論点**は以下のとおり。

観点・項目	指標の例	考えられる課題・論点	分類
人材育成	■人材育成計画・方針 ■教育訓練の実施状況 ■資格取得支援制度の有無 ■人材育成に係る費用 ■定着状況（勤続年数、離職率など） ■将来の見通し（増員計画など）	・指標によっては、**定性的な要素が多く、客観的な評価が難しい**のではないか ・計画や制度の有無、実施回数などを評価するという考え方もある一方で、その結果（定着状況など）を評価するという考え方もあるのではないか ・いずれにせよ、**今日的に重要な観点・項目**であり、**実態を踏まえつつも、行動変容に寄与するような指標設定が重要**ではないか ・一方、**人材育成の取組は多岐にわたる**ため、**申請及び評価いずれの手続きにおいても煩雑とならないように留意**することが必要 ・例えば、**業界統一的な教育訓練の仕組みが構築**されるのであれば、**まずはそれを評価に取り込む**という考え方もあるのではないか。一方、こうした**仕組みが構築されるまでの間、何を指標とすることが適切と考えられるか**。	

新たな教育訓練体系の全体像イメージ

参考

新たな教育訓練体系構築検討会

事務局（当面、人材協事務局として実施）
- 建設業振興基金（人材協事務局）
- 建設技能人材機構（JAC）
- 建設産業専門団体連合会（建専連）
- 富士教育訓練センター

中核的機能

- 訓練対象、職種、段階に応じたカリキュラム、教材の作成
- 講師の養成スキームの検討
- 関係団体の役割と連携方策の検討
- 教育訓練実施機関に対する支援機能
- 財源の確保　等

連携：国交省 厚労省 等

連携：総合工事業団体 専門工事業団体／労働組合／教育機関

支援

教育訓練実施機能

実施主体	実施主体	実施主体	
建設業団体（ブロック・都道府県）	職業訓練法人	複数の建設企業が連携	・・・・・

関係機関や団体等と連携

行政機関	教育機関	業界・関係団体	
（国（地方支分部局）都道府県、市区町村等）	（工業高校・専門学校等）	（地域建設業団体、労働組合、JEED等）	・・・・・

出典：第1回新たな教育訓練体系構築検討会（（一財）建設業振興基金）資料

考えられる評価指標と課題や論点について③

国土交通省

● それぞれの観点・項目について、**考えられる評価指標と課題・論点**は以下のとおり。

観点・項目	指標の例	考えられる課題・論点	分類
DX推進など生産性向上	■DX関係 ・BIM/CIM ・ICT施工 ・バックオフィス業務の効率化（施工管理・労務管理システム、電子契約など） ・CCUSデータ活用 ・DX人材の育成・確保 ■多能工の取組 ■オフサイト化	・**業態や規模に過度に依存しない項目設定**が必要ではないか（業態や規模に応じて適切な取組を促すという観点が重要ではないか） ・評価の手法としては、**導入や取組の有無、利用状況、利用結果**（時間やコストの削減効果など）を評価することが考えられるが、 ➢ 中小企業を中心に**取組が進んでいない現状**を踏まえれば、**まずは導入の有無などを評価**することが適切 ➢ **実際の生産性向上の効果が重要**である ➢ 効果を把握し、評価することは、**そもそも測定が難しい**といった点や、**申請・評価のプロセスが煩雑化**するという課題がある といった**様々な考え方があり得る**ところ。**今日的に重要な観点・項目**であり、生産性向上に向けて様々な施策を講じていく中で、**企業の評価制度としてどこにフォーカスすべきか（できるか）、という検討が必要**ではないか。 ・生産性向上の取組、特にデジタル技術の活用については、**導入が想定される技術自体が変わっていくことについても留意**が必要ではないか。	

考えられる評価指標と課題や論点について④

● それぞれの観点・項目について、**考えられる評価指標と課題・論点**は以下のとおり。

観点・項目	指標の例	考えられる課題・論点	分類
成長性	■売上高等の増加率 ■将来の経営戦略・経営方針	・**公的な評価にはなじみにくい**ものではないか（株式**市場等において評価**されるべきものではないか） ・（仮に公的に評価しようとした場合、経営戦略などを確認することも考えられるが）**定性的な要素が多く、客観的な評価が難しい**のではないか ・**継続的な投資（人材確保・育成やDX導入など）ができている企業が結果として成長**しているのではないか（**他の関連項目で適切に評価することでカバーできるのではないか**）	

考えられる評価指標と課題や論点について⑤

国土交通省

● それぞれの観点・項目について、**考えられる評価指標と課題・論点**は以下のとおり。

観点・項目	指標の例	考えられる課題・論点	分類
働き方	■勤務間インターバル	・働き方については「えるぼし」「くるみん」といった公的かつ分野横断的な評価の仕組みを活用しているところ、建設業独自に評価した場合における労働市場に対する訴求力などについて検討が必要ではないか	
受注余力や配置可能な人数		・工事の内容や条件によって具体が定まるものであることから、「企業評価」という仕組みで評価することには難しさがあるのではないか	
取引適正化	■労務費の行き渡り徹底 ■支払条件（前払等の有無、現金払／手形、支払時期など）	・工事の内容や条件によって具体が定まるものであることから、「企業評価」という仕組みで評価することには難しさがあるのではないか ・「プロジェクト」毎の評価がなじむのではないか	
サプライチェーンへの関与	■下請のマネジメント能力 ■重層下請構造改善 ■協力会社に対する支援	・具体的な指標設定について検討が必要 ・元請企業のみの評価とならないか留意が必要 ・「協力会社」の対象や範囲についての整理。むしろ、広く「人材育成」という観点・として評価することも考えられるか ・「プロジェクト」毎の評価がなじむのではないか	
安全	■労働災害の発生状況	・過去に経営事項審査において評価項目として設定していたが、虚偽申請防止の観点から廃止された経緯について留意が必要	

考えられる評価指標と課題や論点について（まとめ）

- **業態や規模に応じた適切な取組の実施や行動変容を促すということが重要**。
- 例えば、技術者を主に雇用する**元請企業**と技能者を中心に雇用する**専門工事企業**とでは、**同一の観点・項目を評価する場合においても設定すべき具体的な指標が異なるケースもある**ことについて留意すべきではないか。

- 多くのステークホルダーに利用される仕組みとするためにも、**客観性の確保**が重要。また、評価を受ける側、評価を行う側、評価を利用する側の三者にとって、できる限り**シンプルで、手間のかからない、効率的な仕組み**とすることも重要。
- したがって、項目の設定に当たっては、こういった観点から、**適切な指標を設定できるのかどうかといった点にも留意**する必要があるのではないか。
- **評価制度は一定の基準時点における企業のステータスや取組を評価**するものであり、企業の**動的なステータスや取組状況を公的にオーソライズすることには限界があることにも留意**する必要があるのではないか。
- また、評価については一定期間毎の更新（改めて評価を受ける）仕組みとすることも想定されるところ、単発的な取組で終わらせるのではなく、**継続的な取組を促進するという観点**も重要ではないか。

⇒ **前述や上記で取り上げた課題や論点に留意しながら、「企業評価」制度として、どこにフォーカスを置いて評価を行っていくべきか、検討を深めていくことが重要**ではないか
（企業評価制度**以外の施策・取組との役割分担についても留意**）

※経営事項審査は全国統一の評価項目であり、経営事項審査の評価結果に、**各発注者の状況に応じた審査結果を加えて、ランク分けが行われる仕組み**であることにも留意

経営事項審査について

参考

経営事項審査の意義・概要

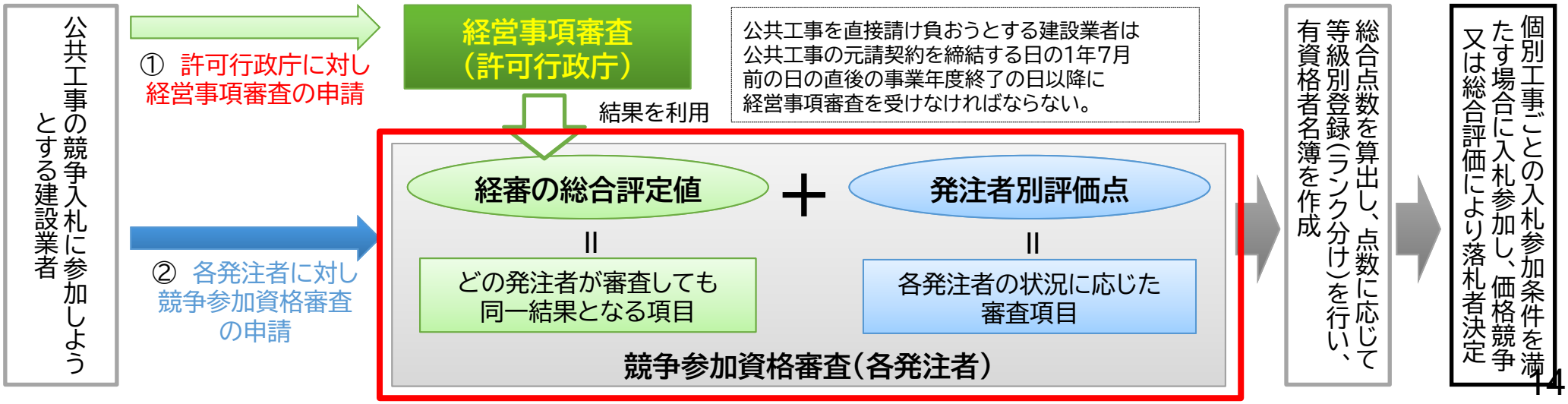
- 各建設工事の発注者が、建設工事の規模、それが要求する技術的水準等を勘案して、それに見合うだけの建設業者を選定することが必要であることから、公共工事の発注機関は、その発注に係る建設工事の入札に参加しようとする建設業者について、予め資格審査によって格付けを実施。
- 一般に当該審査は、①客観的事項に関するものと、②発注者ごとに評価する事項に関するものを区分して行うところ、①はどの発注機関が行っても同一の結果となるべきであることから、特定の第三者が統一的に一定基準により審査（＝経営事項審査）。
- 全国統一の客観指標による評価がされるため、建設業者のランク分けの透明性・公平性を確保するとともに、発注者ごとの審査事務の負担軽減に寄与。

経営事項審査の対象者

公共性のある施設又は工作物に関する建設工事で政令で定めるものを発注者から直接請け負おうとする建設業者

審査項目と審査機関

- **経営状況** ： 国土交通大臣により登録を受けた機関（登録経営状況分析機関）
- **経営規模、技術力、その他の審査項目（社会性等）**： 国土交通大臣又は都道府県知事（許可行政庁）



（参考）地方公共団体における競争参加資格審査

参考

○　競争参加資格審査（有資格者名簿の作成）において、経営事項審査の点数（いわゆる客観点）をどのように活用するかは各地方公共団体に委ねられており、特に市区町村レベルにおいて、発注者別評価点（いわゆる主観点）を導入せず、経営事項審査の点数をそのまま競争参加資格審査における格付（等級分け）に活用する場合も存在

○　発注者別評価点を採用している地方公共団体では、工事実績に加え、災害活動の実績、障害者や高齢者の雇用、税や公共料金の滞納の有無など、社会性や地域性の観点から評価項目を設定

■競争参加者の客観点数及び発注者別評価点について

		客観点・主観点ともに利用	客観点のみ利用	主観点のみ利用	客観点・主観点ともに未利用	計
国		5	11	0	3	19
		26.3%	57.9%	0.0%	15.8%	100.0%
特殊法人等		6	91	0	20	117
		5.1%	77.8%	0.0%	17.1%	100.0%
地方公共団体	都道府県	47	0	0	0	47
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	指定都市	18	2	0	0	20
		90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	市区町村	736	495	21	290	1,542
		47.7%	32.1%	1.4%	18.8%	100.0%
合計		812	599	21	313	1,745
		46.5%	34.3%	1.2%	17.9%	100.0%

出典：「入札契約適正化法に基づく実施状況調査（令和6年度調査）」