

適正な施工確保のための技術者制度検討会 とりまとめ概要

背景

工事の品質確保に対する要請

- 度重なる不正事案の発生による信頼性の揺らぎ
- 修繕工事等、施工における不確定要素の増大

建設生産システムの変化

- 作業部門の下位下請への移行等による重層下請構造の進展
- 施工の規格化、工場製品の増加
- 施工方法の高度化(i-Conの進展等)

担い手不足

- 高齢化の進展
- 入職者の減少、若年での高い離職率
- 厳しい職場環境(勤務時間、処遇等)
- 技術力が継承されないおそれ
- 建設企業の減少に伴う災害時等への対応力低下のおそれ

目標

国民の視点

良質な建設生産物の提供

地域の守り手等の役割を担う建設企業の存続

建設企業の視点

各人の能力の向上、継承

生産性の高い施工体制の構築

施策の柱

適正な施工の確保

～多様化・複雑化する施工への適応

生産性の向上

～技術力の効率的・最大限の発揮

担い手の確保

～若者に魅力のある環境の創出

方向性

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

② 適正な施工の徹底

～技術者の役割の全う

③ 技術者制度の基本的枠組みの再構築

④ 若年齢から活躍できる機会の付与

⑤ 働き方改革(職場環境の改善等)の推進

検討に当たっての視点

現行ルール of 徹底

制度の見直し

- ・ 規制の緩和(生産性向上等の観点)
- ・ 規制の強化(不正防止等の観点)

部分的な制度見直し

基本的枠組みの再構築

現場における実態、課題の把握

制度創設時の背景等の再確認

背景・課題

○修繕工事等、施工における不確定要素が今後増大

⇒最低限の品質確保のみならず、品質向上の観点も今後重要

○技術力の評価、技術力向上に関する課題

- ・実務経験により習得された技術力の程度を統一的に評価することは不可能
- ・技術者は常に最新の技術を習得するのが当然と考えられるが、その程度は各技術者の自主性に委ねられているのが現状

○度重なる不正事案の発生による信頼性の揺らぎ

⇒技術者の役割が全うされ、適正な施工がなされるよう、確認行為の充実等が必要

○不正行為の防止等に関する課題

- ・法令で規定している事項についてさえ、十分なチェックがなされていない部分が散見（実務経験により主任技術者の資格を有している者は、その人数さえ把握不可能）
- ・建設生産に関わる多様な企業が参入し、結果として重層下請構造が加速され、各企業の技術者の責任分担が不明確化

具体的方策

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

○信頼性・専門性の高い資格保有者の輩出と現場への配置推進

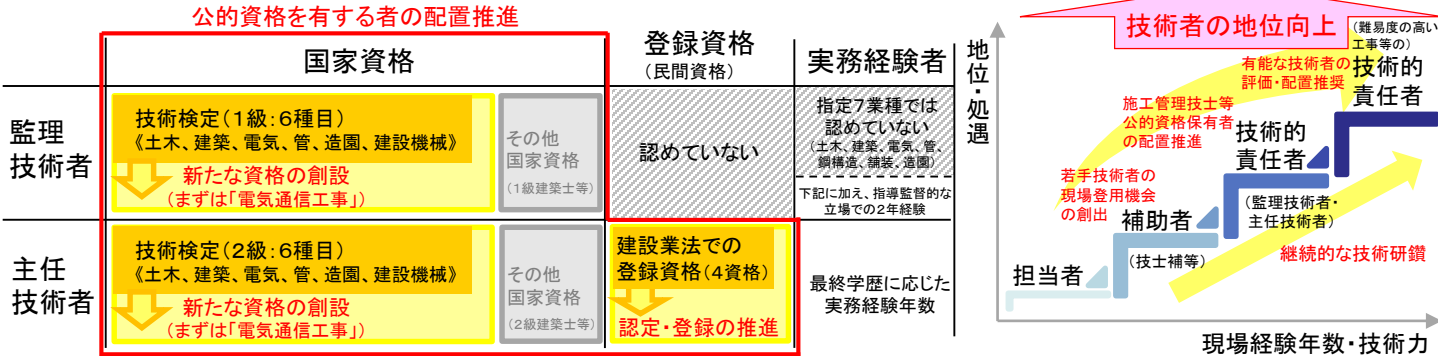
- ・監理技術者、主任技術者における公的資格保有者の配置推進
- ・国家資格が無い業種に対する国家資格の創設（まずは「電気通信工事」の技術検定を創設）
- ・主任技術者要件として民間資格の認定推進

○技術者の能力向上 ～施工技術等の進展への適応

- ・継続的な技術研鑽が行われる仕組みづくり（CPDの活用も検討）

○より高い能力を有する者が評価される環境の整備

- ・難易度の高い工事等への有能な技術者の配置の推奨
- ・有能な技術者がいる企業が評価・選定される環境整備（個々の技術者の実績等の見える化の検討）



②適正な施工の徹底 ～技術者の役割の全う

○適正な能力を有した技術者の配置の徹底

- ・技術者資格の確認制度の対象拡充（当面は、元請企業の主任技術者への対象拡充）

○法令で義務化された事項の運用徹底

- ・技術者配置等に関するチェックシステムの厳格な運用・内容の充実（他のデータベースとの融合等）

○不正行為による施工不良事案の根絶

- ・悪質な不正行為に対して、経営者と技術者の責任分担を踏まえたペナルティの充実、技術者倫理意識の醸成

○建設企業以外の者の役割の明確化

- ・技術者を配置しないメーカーや商社等についての請負契約からの除外
- ・明らかな不正行為を行った場合の工場製品製造者等に対する行政関与制度の創設

背景・課題

具体的方策

○建設生産システムが大きく変化
る中、**現状と制度の乖離**が顕在化
(特に下請企業の部分)
⇒**全ての契約を「請負契約」とみなし
ている現行制度について検討**

○現場における実態

- ・1次下請が参加しない場合が多
い日々の打合せなど、制度の趣
旨とは異なる運用がなされている
部分が散見
- ・作業のみを行う末端の下請企業
を含めた全ての企業での主任技
術者の配置など、制度に合わせ
るために、非生産的な労力をか
けているとの意見もあり

○制度創設時の背景等

- ・封建的、片務的な契約から脱却
し、建設業の近代化を目標
- ・請負契約を基本としつつ、民法の
規定をそのまま適用することは建
設工事の実態に馴染まないこと
から、建設業版の請負制度を構
築
- ・これらは発注者と元請企業間の
契約が主眼に置かれ、それ以下
の契約についての議論は確認さ
れず

⇒**全ての契約を同一の規律とする必
然性は無いのではないか**

③技術者制度の基本的枠組みの再構築

- 元請企業と下請企業の区分け
- ・「発注者と元請企業」と「元請企業と下請企業、等」の関係を分けて技術者制度を整理
 - ・「元請企業の主任技術者」と「下請企業の主任技術者」の区分明確化を検討(それぞれの役割を踏まえた資格要件見直しも検討)
- 元請企業・下請企業の施工体制の新たな枠組みの導入
- ・監理技術者・主任技術者だけでなく、現場工事に携わる者(現場代理人、職長、等)の役割、位置付けを明確化
- 【元請企業の施工体制】**

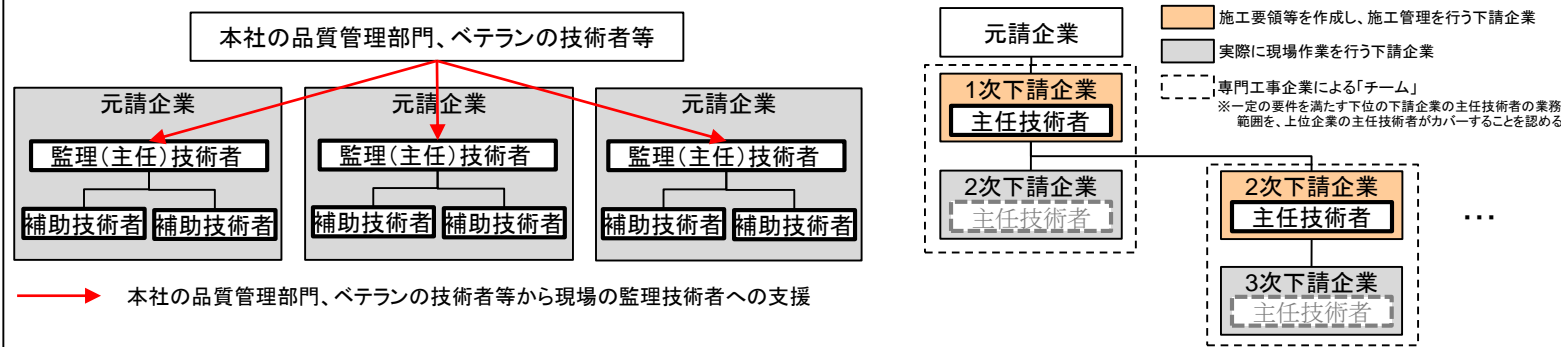
～元請企業内での「チーム」による施工を支援する環境づくり

 - ・難易度の低い工事等について、本社等の支援を受ける前提で、若手の監理技術者の配置を推奨
 - ・監理技術者の下での補助技術者の実績等の評価
 - ・難易度の高い工事等については、特に有能な技術者を監理技術者に配置することを推奨
(そのため技術者の実績等が見える化できる仕組みを検討)

【下請企業の施工体制】

～複数の専門工事企業による「チーム」を前提にした制度構築

 - ・主任技術者の配置について、「チーム単位」という概念を導入
 - ・一定の要件を満たす下位の下請企業の主任技術者について、上位企業の主任技術者がその業務範囲をカバーすることを認める例外規定を創設
(労働法制等を踏まえて引き続き詳細を検討)



※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)に向けた検討が今後必要

- ・上記を踏まえた、専任が必要な技術者の対象等についての再検証
- ・現在の「工事の規模、工事目的物の種類、公共性」といった視点に加えた、「各企業の工事内容や対応」という視点の導入可能性

背景・課題

具体的方策

○高齢化の進展、入職者の減少、若年での高い離職率

⇒働き方改革、戦略的な広報等の取り組みと併せ、資格取得が就職等でのインセンティブとなるなど、担い手確保という観点からも効果があるとの考えのもと、技術検定制度の面からの取り組みについて検討

○技術検定制度における課題

- ・業務や学校行事との関係から、受検機会の拡大を求める声
- ・実地試験不合格後、再度学科試験にチャレンジする者は稀少
- ・他業種からの転職、普通高校からの入職等が増大している中、受検資格を得るまでの期間が長すぎるとの声

○若年者の登用に関する課題

- ・監理技術者等のみに法令上の明確な位置付け等があるため、若いうちから責任のある立場としての経験を積みにくい環境

○厳しい職場環境

⇒厳しい職場環境が担い手確保の障壁の一因と考えられるため、働き方改革を推進

○職場環境に関する課題

- ・元請の監理技術者等、特定の技術者に業務が集中する傾向。要因として書類作成業務を挙げる声も多い
- ・限られた技術者の有効活用を求める声

④若年齢から活躍できる機会の付与

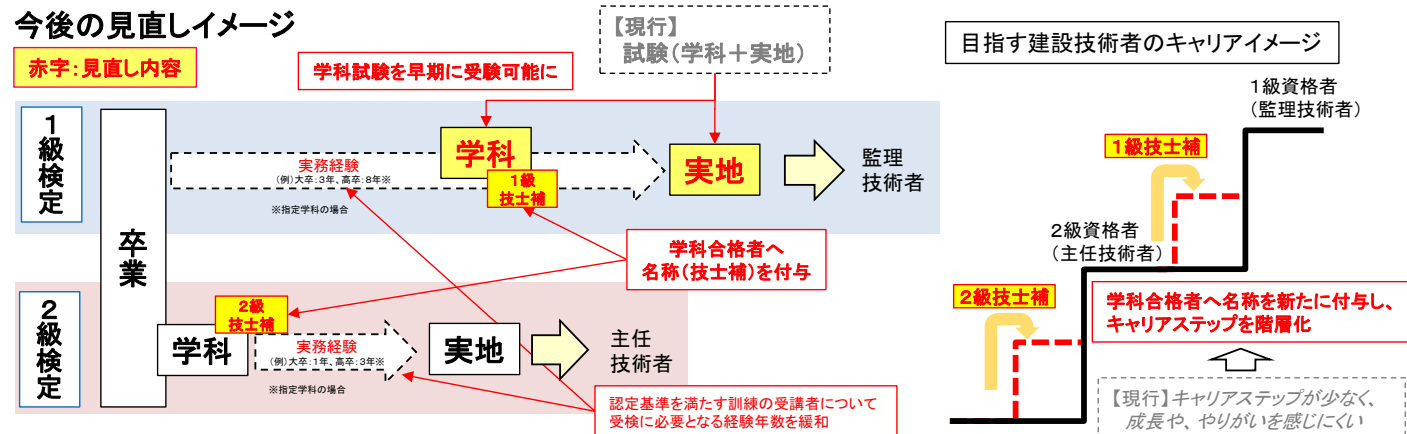
○技術検定制度の改革 ～早期資格取得へのチャンスの拡大

- ・受験機会を拡大するため、試験の年2回化（当面は2級学科試験）や1級学科試験の受検早期化
- ・若年層のモチベーション向上の観点から、技士補制度の創設により、キャリアステップを見える化・階層化。併せて、実地試験受検における学科試験免除回数を増大。
- ・現場での実務習得機会が困難になっている現状を踏まえた、職業訓練の実務経験年数への算入

○若手技術者の現場登用機会の創出

- ・2級施工管理技士取得済みの1級施工管理技士補取得者について、監理技術者の補助との位置付けの付与、実績の評価等の仕組みを導入

今後の見直しイメージ



⑤働き方改革(職場環境の改善等)の推進

○施工管理に携わる技術者の業務の改善

- ・補助技術者の配置、本社による支援等、監理技術者が担う業務を元請企業全体でサポートしやすい環境の整備
- ・長時間労働の要因の一つである工事関係書類等について、ICTの活用等による作成業務の軽減、簡素化（監理技術者資格者証情報の活用等）

○技術者の効率的な活用

- ・技術者の途中交代、営業所専任技術者のあり方、企業集団に関する技術者の有効活用方策を検討