

# 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(参考資料)

---

- I. 建設技能者を取り巻く現状と課題 …… P2
  - 1. 建設技能者を取り巻く現状と課題 …… P2
  - 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 …… P18
- II. 専門工事企業の施工能力の見える化 …… P20
  - 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 …… P20
  - 2. 見える化の項目 …… P32
  - 3. 見える化の運営主体、スキーム …… P36
  - 4. 見える化制度の評価イメージ等 …… P47
- III. 今後の進め方 …… P55

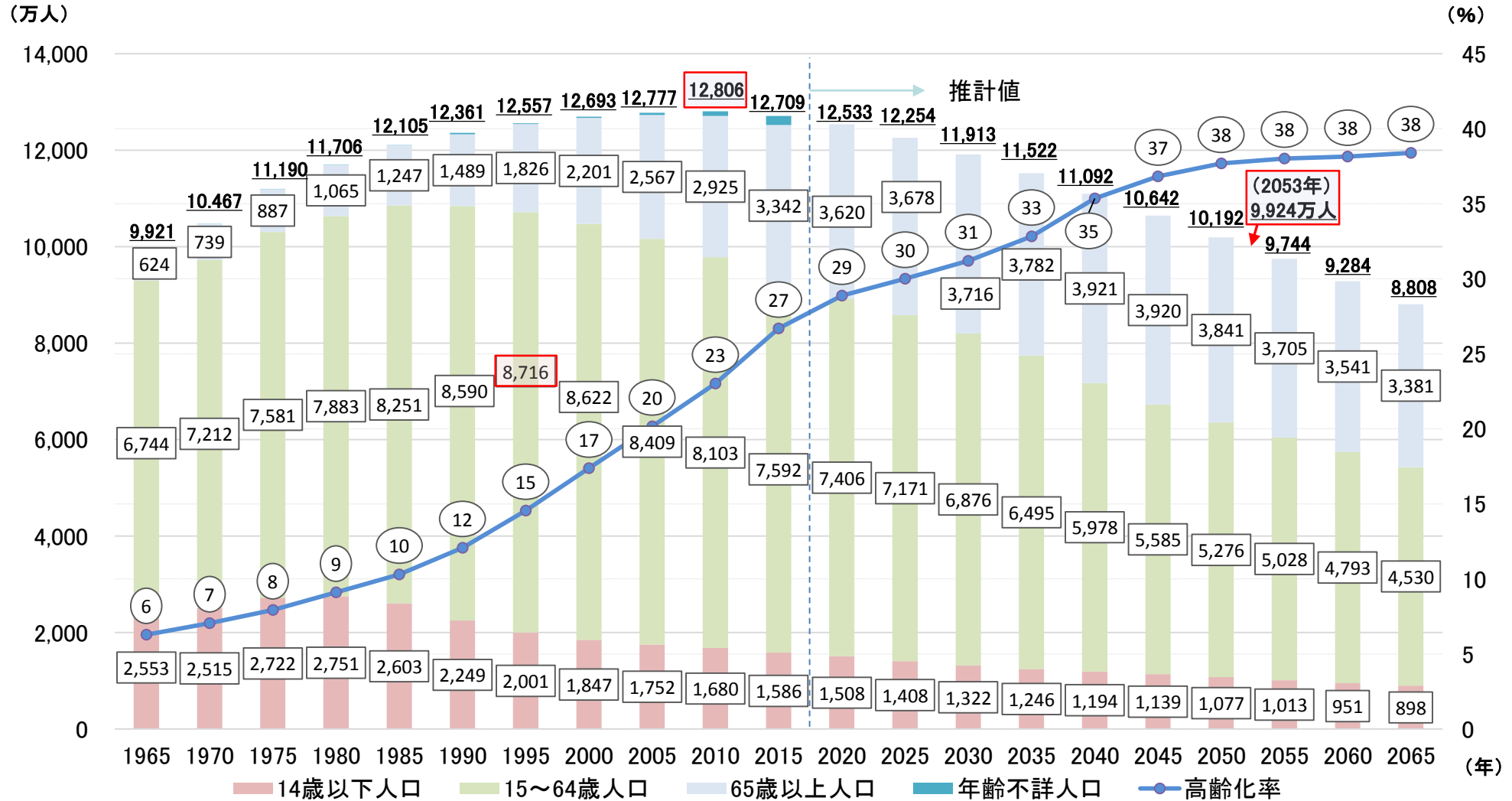
# **I. 建設技能者を取り巻く現状と課題**

## **1. 建設技能者を取り巻く現状と課題**

---

# 総人口と高齢化率の推移

- 生産年齢人口(15~64歳人口)は1995年をピークに減少し、総人口も2010年をピークに減少。
- 2053年には総人口が1億人を割り込む見込み。

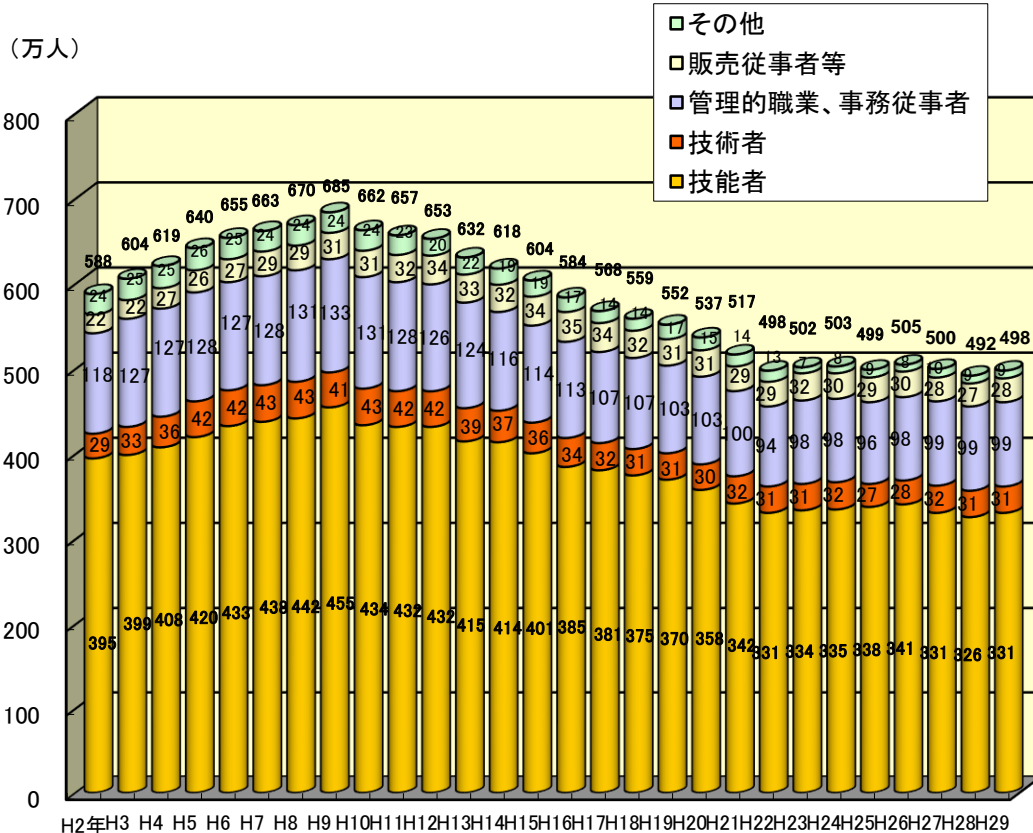


出典：2015年までは総務省統計局「国勢調査」、  
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2017年3月) ※出生中位・死亡中位推計

# 建設業就業者の現状

## 技能者等の推移

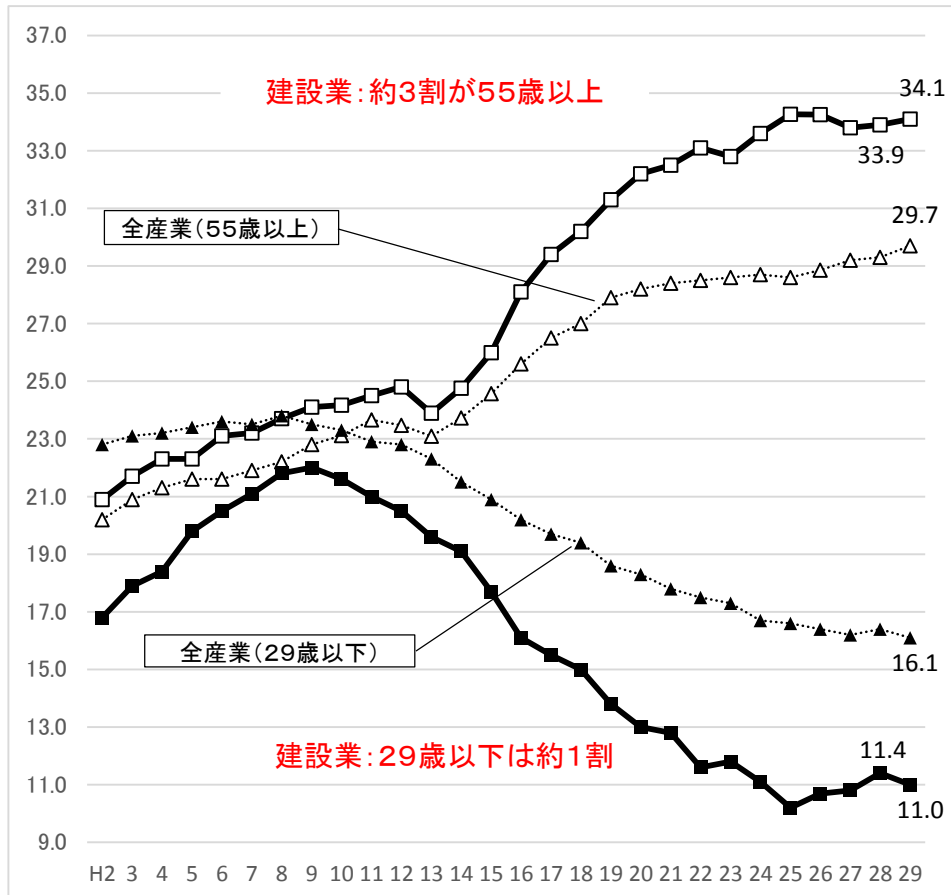
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 498万人(H29)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 31万人(H29)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 331万人(H29)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
 (※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

## 建設業就業者の高齢化の進行

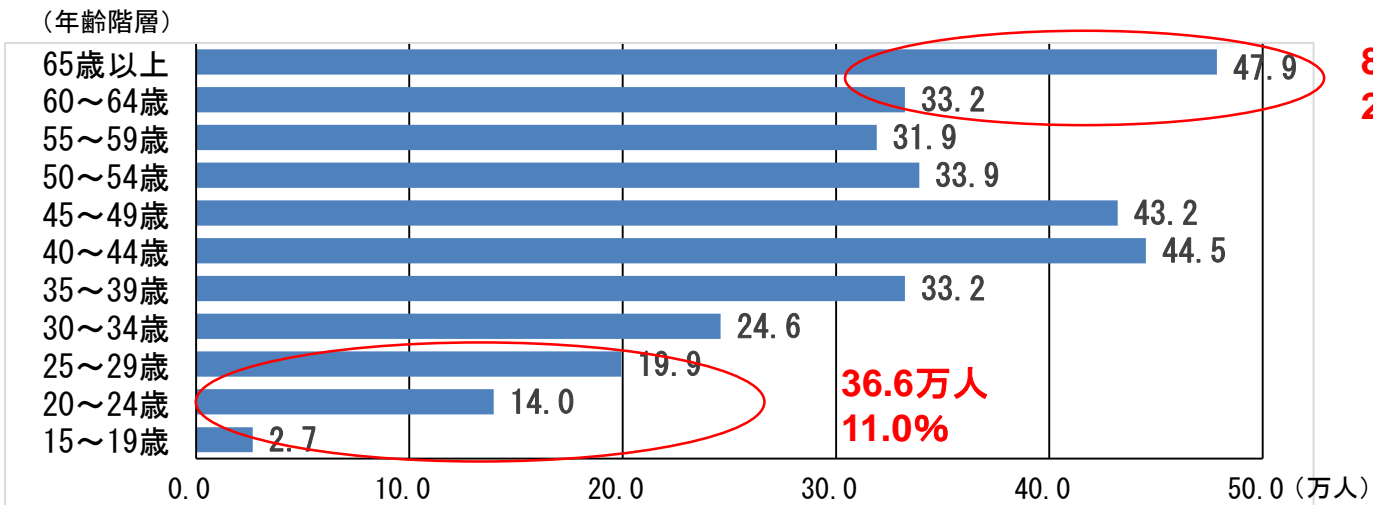
- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成28年と比較して55歳以上が約3万人増加、29歳以下は約1万人減少。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

# 年齢階層別の建設技能者数・建設業への入職状況

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

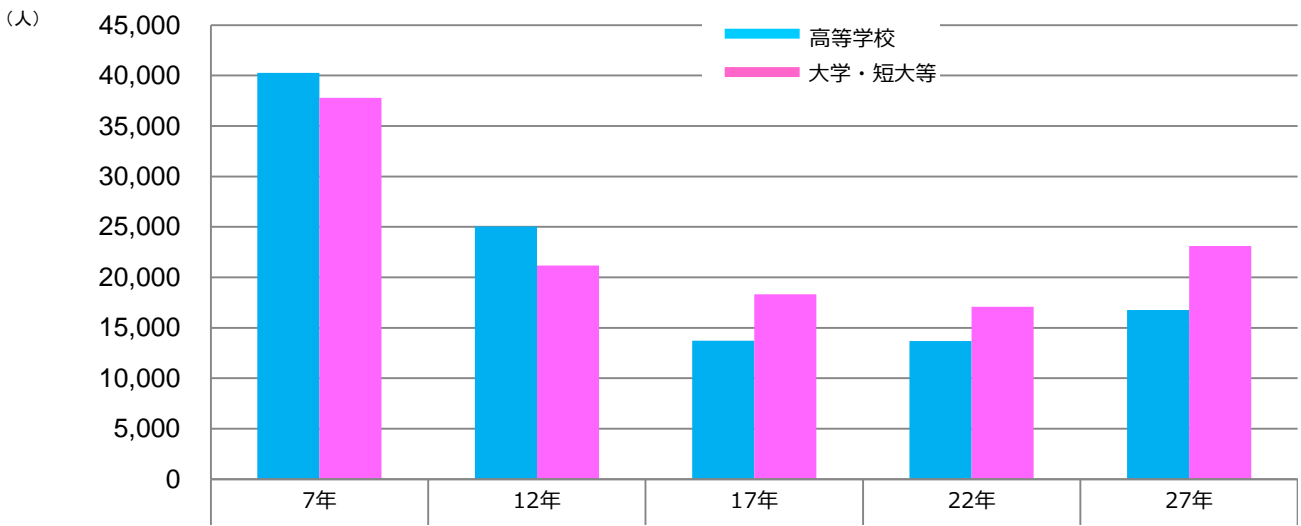


**81.1万人**  
**24.5%**

**36.6万人**  
**11.0%**

年齢階層別の建設技能者数  
出所:総務省「労働力調査」(H29年平均)をもとに国土交通省で推計

- 建設業への入職者数は近年増加傾向にあるものの、H7年のピーク時から遠い水準

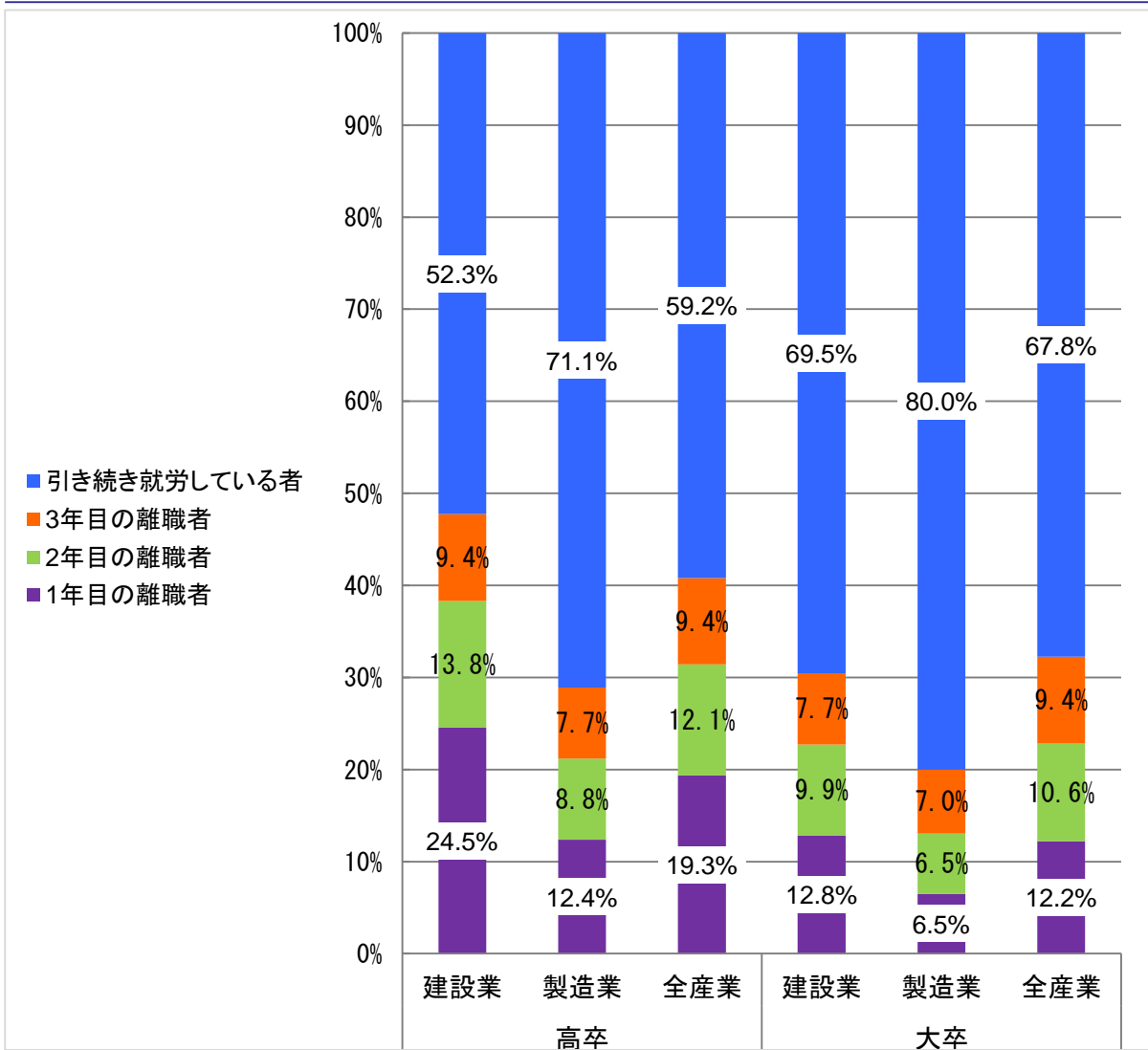


建設業への入職状況  
出所:学校基本調査(文部科学省)をもとに国土交通省で作成

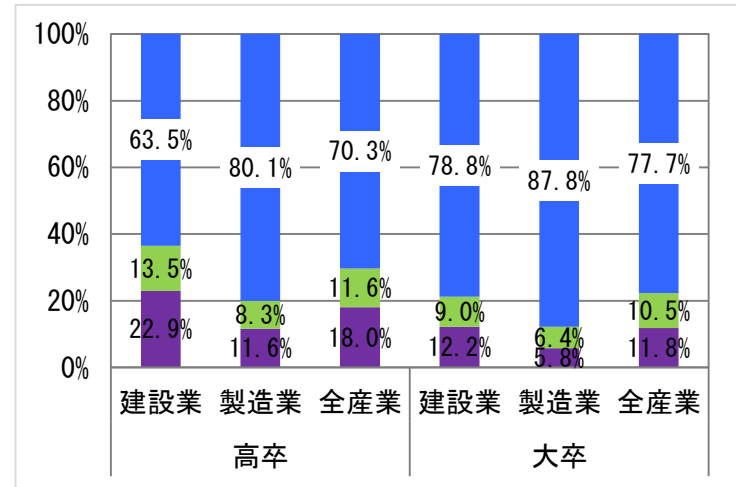
# 建設業における離職状況(3年目までの離職率)

○ 建設業の離職率は他産業よりも高く、年々改善しているものの、特に1年目の割合が高くなっている。

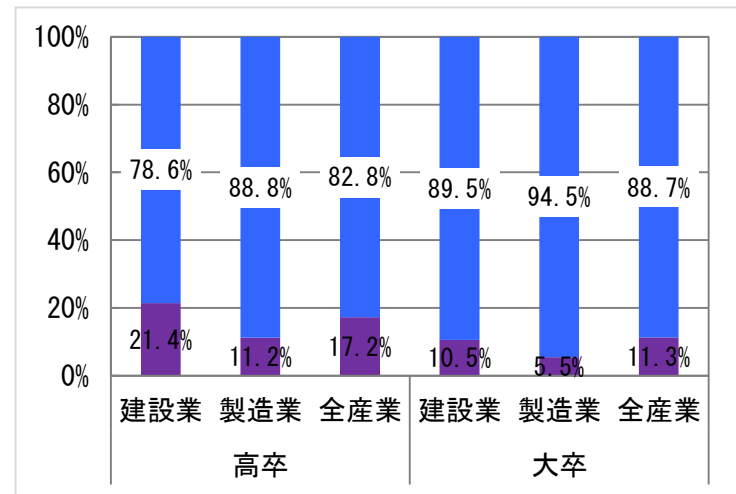
平成26年3月卒



平成27年3月卒



平成28年3月卒

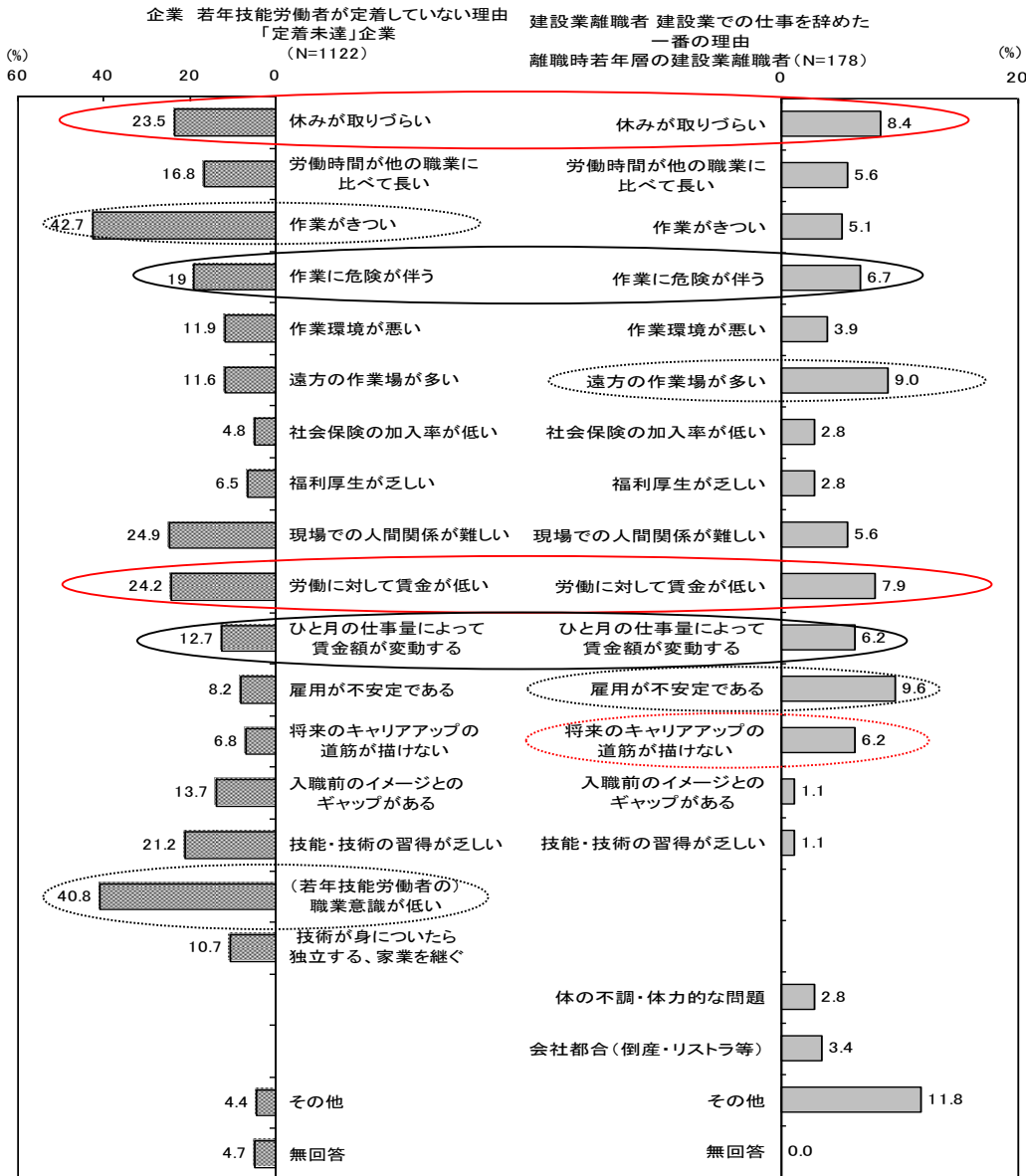


出所:厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」

※平成29年9月発表分のため、平成27年3月卒は3年目の離職者、平成28年3月卒は2,3年目の離職者が存在しない

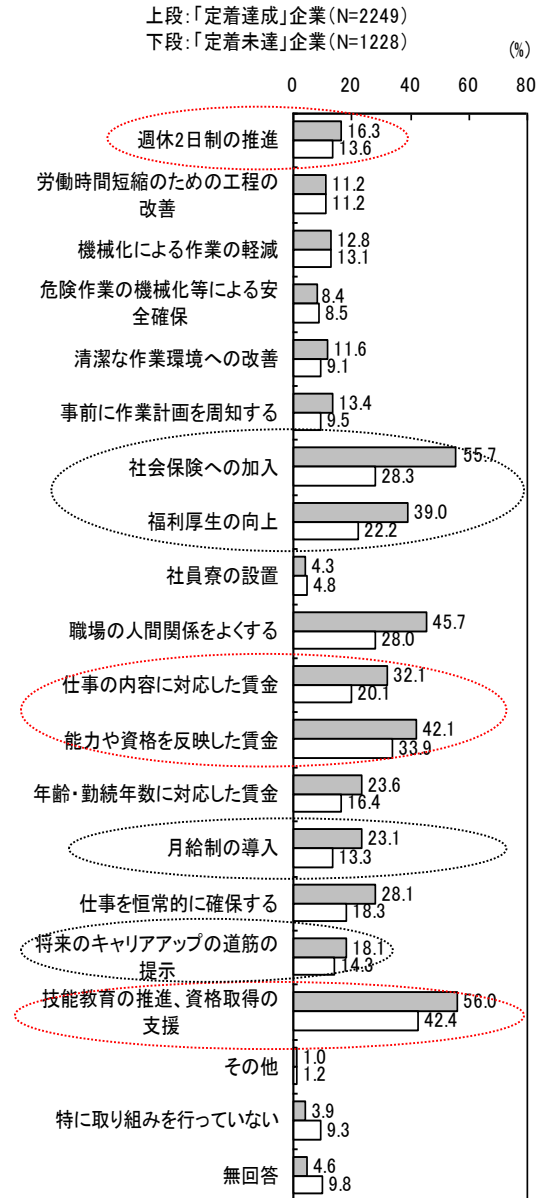
# 若手の技能労働者が定着しない主な原因

■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査（平成24年度）」

■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査（平成26年度）」




# 平成30年3月から適用する公共工事設計労務単価について

## 単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映** (継続)

### 全職種平均

 **全 国** (18,632円) 平成29年3月比；**+2.8%** (平成24年度比；**+43.3%**)  
**被災三県** (20,384円) 平成29年3月比；**+1.9%** (平成24年度比；**+58.3%**)

※ 被災三県における単価の引き上げ措置 (継続)

参考：近年の公共工事設計労務単価の伸び率

	H25	H26	H27	H28	H29 (H24比)
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4% (+39.3%)
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3% (+55.3%)

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値

# 公共工事設計労務単価の引上げに伴う技能労働者の処遇改善に向けた取組

## 平成30年の公共工事設計労務単価改訂状況とそれに伴う要請等

### 平成30年3月から適用する公共工事設計労務単価概要

公共工事設計労務単価金額  
 全 国 (18,632円) 平成29年3月比; **+2.8%** (平成24年度比; **+43.3%**)  
 被災三県 (20,384円) 平成29年3月比; **+1.9%** (平成24年度比; **+58.3%**)

近年の公共工事設計労務単価の伸び率

	H25	H26	H27	H28	H29 (H24比)
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4% (+39.3%)
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3% (+55.3%)

※金額は加重平均値、伸率は単純平均値

### 石井国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請 (平成30年3月27日)

#### 大臣発言のポイント

- 設計労務単価の改訂に加え、政府全体でも賃金の3%引上げを進める方針であることも踏まえ、公共工事、民間工事を問わず建設業の担い手の給与引上げを目に見える形で進めていただきたい。
- 現場の技能者まで給与や法定福利費が確実に行き渡るよう、各団体には更に思い切った具体的な取組の実施をお願いする。
- 建設キャリアアップシステムを本年の秋から稼働し、概ね5年で全ての技能者の加入を推進することとしている。技能者一人一人の経験や技能にふさわしい処遇を実現し、キャリアの見通しを示す新しい制度インフラとなるものであり、各団体においては加入の促進に一層の協力をお願いする。



### 団体等あて通知発出 (平成30年2月16日)

- 建設業団体の長、各都道府県知事等あてに文書を発出
- 新労務単価の速やかな活用、技能者への適切な賃金水準の確保、法定福利費の適切な支払い等を要請

## 過去に行われた単価引上げに係る要請及び通知状況

### 技能労働者への適切な賃金水準の確保について (平成25年3月29日付け国土入企第36号) 太田国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請 (平成25年4月18日)

#### 大臣発言のポイント

- 設計労務単価の大幅な引き上げを踏まえ、適切な価格での契約、技能労働者への適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等が行われるよう、建設業界挙げてのご理解と適切な対応をお願いしたい。

### 平成25年度4月以降の政務三役からの要請状況

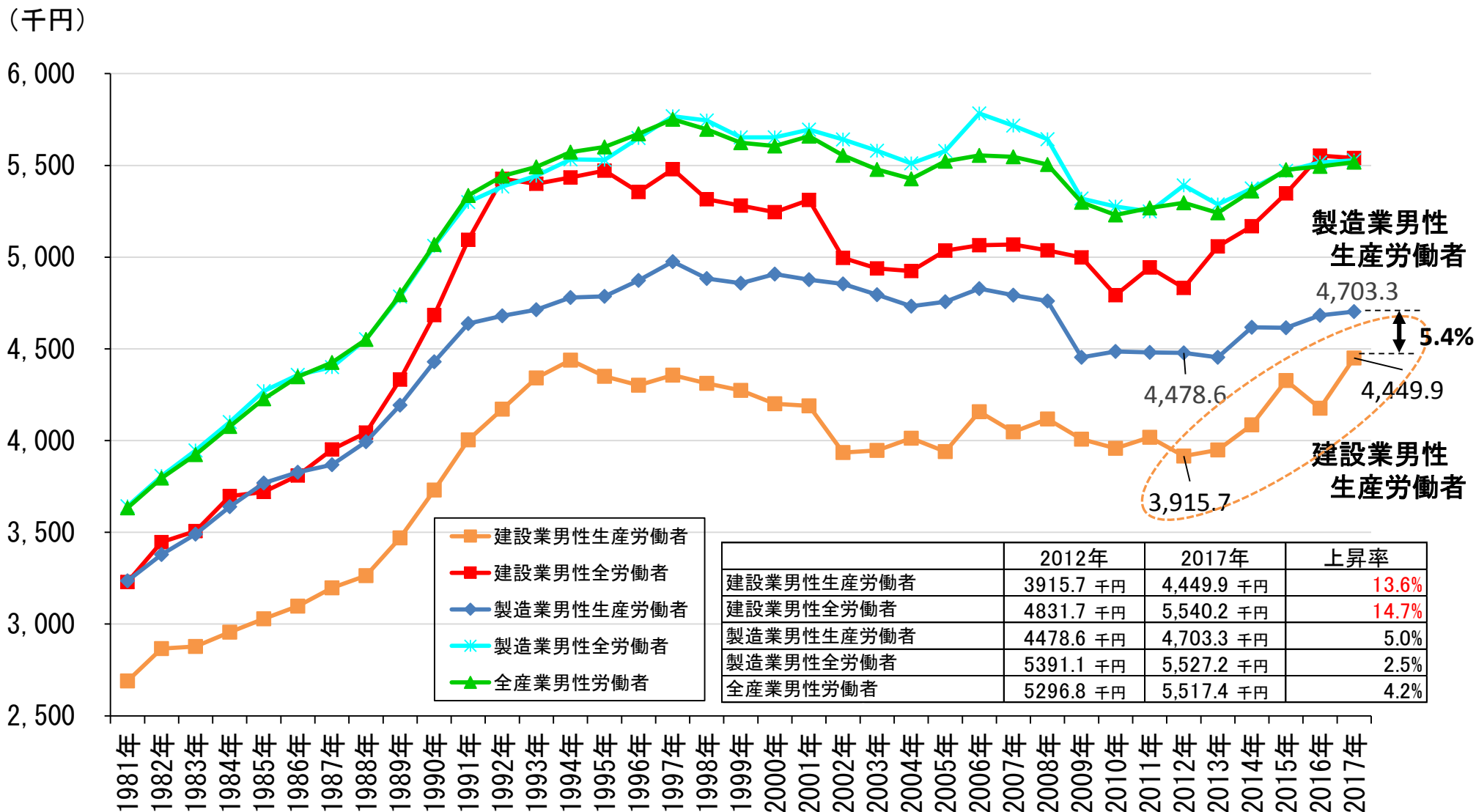
- 平成25年10月23日: 高木国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成26年 1月30日: 高木国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成27年 2月12日: 北川国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成28年 2月17日: 宮内政務官より建設業団体あて要請
- 平成29年 3月 3日: 石井国土交通大臣より建設業団体あて要請

### 平成25年度4月以降の通知発出状況

- 平成26年1月30日付け国土入企第28号
- 平成27年1月30日付け国土入企第26号
- 平成28年1月20日付け国土入企第12号
- 平成29年2月10日付け国土入企第23号



# 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移



参考:

(資料) 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 10

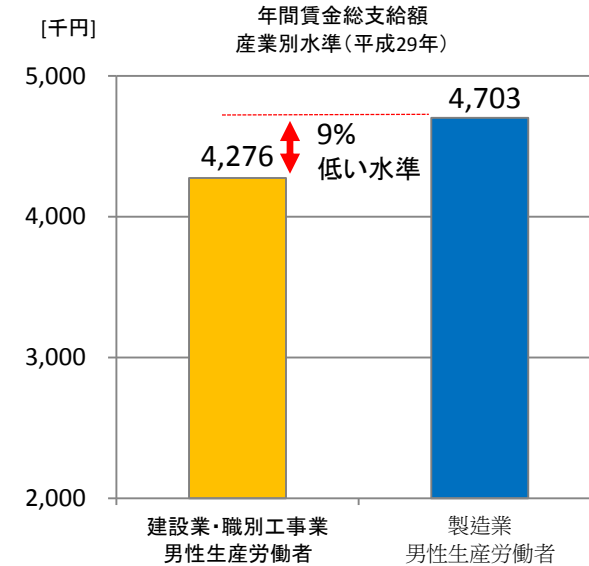
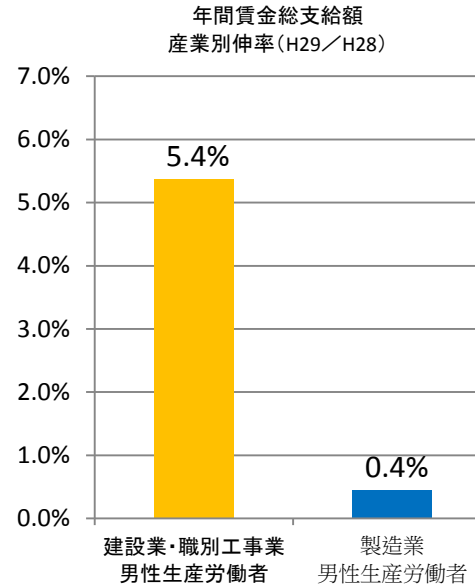
# 製造業との賃金水準の比較

○建設業（職別工事業男性生産労働者）の賃金は近年上昇傾向にあり、年間賃金の前年からの伸び率は約5%と製造業と比べても高い伸び率。

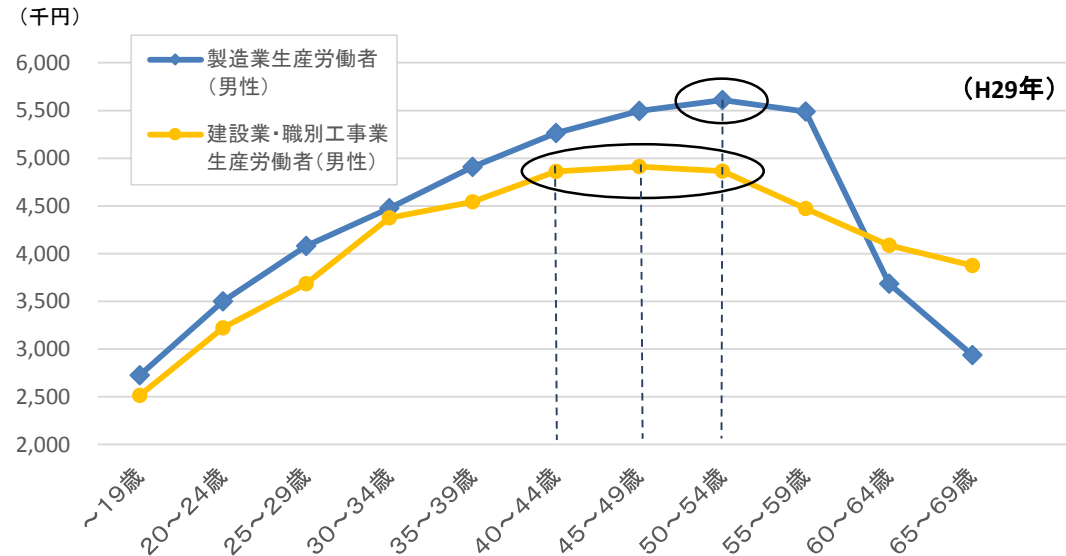
○一方で、製造業と比べて1割程度低い賃金水準となっている。

○製造業の賃金のピークは50～54歳であることに対し、建設業の賃金ピークは45～49歳。

○賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、40代前半でピークの水準に到達していることから、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。



賃金水準の比較 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



年齢階層別の賃金水準 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成31年1月以降システムを利用できる現場を限った「限定運用」を開始し、限定運用で蓄積した知見を踏まえ、平成31年度より「本運用」を開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

## <建設キャリアアップシステムの概要>

### ①技能者情報等の登録



#### 【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等
- 【現場情報】
- ・現場名
- ・工事の内容 等

#### 【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

### ②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

### ③システムによる就業履歴の蓄積

#### 技能者情報のイメージ

ID	123456789012	
氏名	建設 太郎	
生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格	型枠	2016.06.20
登録基幹技能者	玉掛け	2008.05.21
技能講習	ロープ高所作業	2005.11.09
特別教育		
社会保険加入状況	退職金共済	
健保	<input type="radio"/> 協会健保	<input type="radio"/> 建退共
年金	<input type="radio"/> 厚生年金	
雇用	<input type="radio"/>	

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

#### 就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	国造△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の処遇改善が図られる環境を整備

※システム運営主体  
(一財) 建設業振興基金

## 技能者の処遇改善

### ○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、  
技能者をレベル分けする能力評価基準を検討  
(レベルに応じてキャリアアップカードを色分け)
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する専門

#### 技能者の能力評価の対象

- 経験 (就業日数)
  - 知識・技能 (保有資格)
  - マネジメント能力 (登録基幹技能者講習・職長経験)
- 建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能

※カードのカラーはイメージ

これらを組み合わせて評価

評価基準に合わせてカードを色分け



レベル1  
目安：  
初級技能者  
(見習いの技能者)



レベル2  
目安：  
中堅技能者  
(一人前の技能者)



レベル3  
目安：  
職長として現場に  
従事できる技能者



レベル4  
目安：  
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)

建設キャリアアップシステムに登録した技能者に対し個別に配布されるキャリアアップカードを、レベルに応じて色分けする

## 現場管理の効率化

### ○社会保険加入状況等の確認の効率化

- ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



### ○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

作業員名簿 (イメージ)

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市 ~~~~
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市 ~~~~
□□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市 ~~~~
□□次郎	足場 とび工	■年■月■日	■■県■■市 ~~~~

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

### ○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減 (現在は手作業で必要書面を作成している)

※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて、証紙請求書類 (共通) を作成するソフトを開発し、提供予定

※また、建退共において、証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討が進められている

キャリアアップシステム



就労実績を把握

就労実績の報告

下請

元請

証紙交付

○建設キャリアアップシステムは、技能者一人ひとりについて、どのような資格を持ち、どの現場で何日就労したかなどを業界横断的に登録・蓄積する仕組み。

➡業界全体で、技能者一人ひとりの技能や経験をしっかりと“認め”“育てる”仕組み

## ○技能や経験の簡易で客観的な蓄積

- ・キャリアアップカードをカードリーダーにかざすだけで自動的に蓄積
- ・どこの現場であっても共通のルールで蓄積
- ・情報は電子的に蓄積

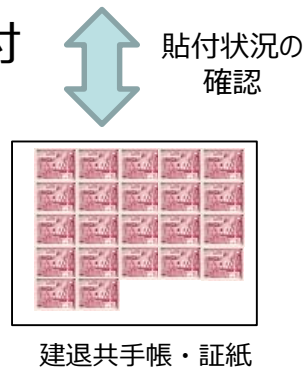


就業履歴情報(イメージ)

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

## ○建退共証紙の確実な貼付

- ・システムに蓄積された就業履歴を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況の確認が容易に



## ○技能や経験の確認や証明の簡易化

- ・取得した資格やこれまでの経歴を簡易に確認、更なるスキルアップを促進
- ・自身の経歴などを簡易に証明

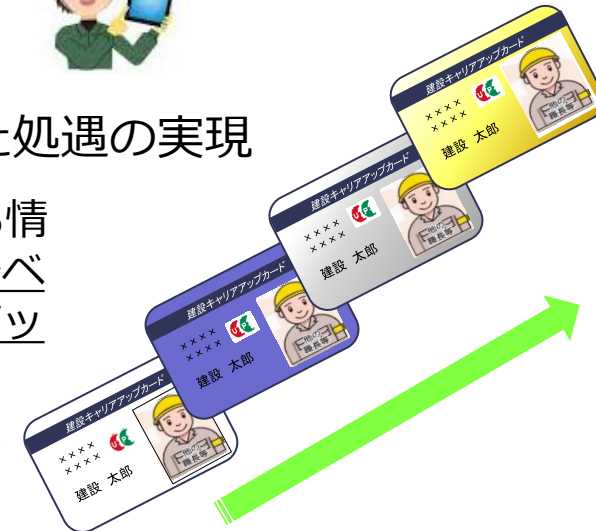
本人情報		就業履歴
	0123456789	〇〇建設(株)
	建設 太郎	・ A市住宅建設工事
	S60/07/01	・ X市住宅建設工事
	男	就業日数 計〇〇日
	03-xxxx-xxxx	
保有資格		
×××資格	〇〇〇研修受講	



## ○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたキャリアアップカードの色分け

※当面は、登録基幹技能者に対し、ゴールドカードを交付



※その他、システム利用やカード取得・保有によるメリットについて検討中

建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～（抜粋）  
（平成29年7月4日 建設産業政策会議）

## IV. 今後の建設産業政策

### 2. 具体的な建設産業政策

#### (1) 業界内外の連携による働き方改革

建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進し、担い手を確保していくため、企業と働く人との信頼関係を軸として、適切な賃金水準の確保や社会保険の加入促進、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設産業の「働き方改革」の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。（略）。また、働き方改革に取り組む企業が競争上不利とならないよう、許可や経営事項審査、専門工事企業の選定など各段階での取組を強化するべきである。（略）

#### ⑤働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」する

- ・専門工事企業に関する企業情報の提供

- 一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

#### (3) 多様な主体との連携による良質な建設サービスの提供

（略）。具体的には、建設生産システムにおける各プレイヤーの役割と責務を明確化するとともに、建設業で働く人や専門工事業の姿を「見える化」することで、適正な技術・技能を持った建設企業による良質な建設サービスの提供が図られる環境を整備する必要がある。（略）

#### ⑦専門工事業の姿を「見える化」する

- ・専門工事企業に関する企業情報の提供（再掲）

- ・先進的な取組をしている専門工事企業に対する顕彰



## 建設業働き方改革加速化プログラム（平成30年3月20日 国土交通省策定・公表）

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目的に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

## 長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

## ○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

## ○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

## 給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

## ○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する

・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

- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

## ○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・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を構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

## 生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

## ○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

## ○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

## ○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

## ○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

## 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(抜粋)

(平成30年3月27日 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会)

## Ⅲ. 今後の進め方

## 1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動

これまでも述べてきたとおり、建設業は、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。

そのため、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、正当に競争するための客観的な指標等を提供することで、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すことが重要である。

そのため、建設技能者の能力評価制度の検討と並行して、専門工事企業の施工能力等の見える化についても検討を開始し、評価項目・内容や評価主体等の検討を進めているところである。

特に、建設技能者の能力評価制度を建設技能者の処遇改善に繋げていくためには、能力評価制度により高い評価を受けた建設技能者、つまり、高いレベルの建設技能者を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備することが必要である。したがって、「見える化」する対象として、所属する建設技能者の評価や人数に関する項目を設定し、建設技能者の能力評価制度による評価結果を連動させることが必要である。その際、制度構築の目的を明確にして議論することで、業界全体として国民にアピールしていくことが必要であり、ニーズ・信頼に応えうる情報が提供されることが重要である。

この連動により、高いレベルの建設技能者を抱える企業の受注機会が拡大すれば、所属する建設技能者の処遇改善にも繋がることになる。また、企業は、高い施工能力を示すために、所属する建設技能者への人材投資を行い、また、高いレベルの建設技能者を雇用し続けるために相応の処遇を行うことが期待される。

(略)

これらの意見も踏まえ、平成30年度において、専門工事企業の施工能力等を見える化する仕組みの構築について議論を行う検討会の設置など、「見える化」する項目や手法等についての本格的な検討を進めていく必要がある。

# **1. 建設技能者を取り巻く現状と課題**

## **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導入で確認が可能となる、技能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。
- この能力評価基準に基づいて技能者を評価する枠組みを構築し、レベルに応じてキャリアアップカードを色分けすることで、技能者の技能や経験に応じた処遇の実現に向けた環境整備を行う。
- 更に、この技能者の能力評価基準と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備する。

## 技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力  
（登録基幹技能者講習・職長経験）

建設キャリアアップシステム  
により客観的に把握可能

これらを組み合わせて評価

※カードのカラーはイメージ

評価基準に合わせて  
カードを色分け

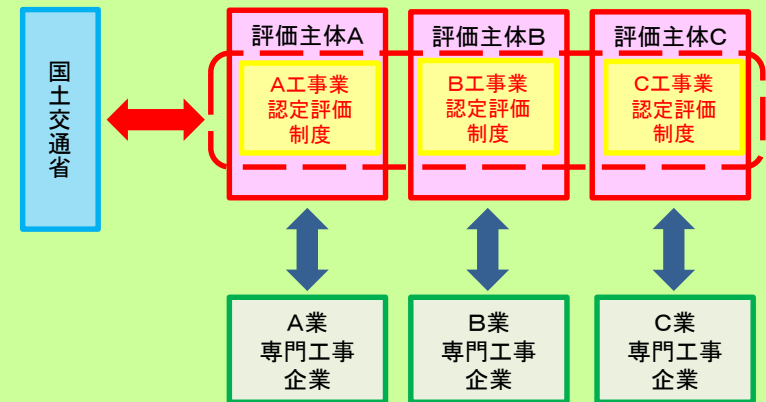


## 専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

### 【見える化の対象項目（イメージ）】

- 所属する技能者の人数・評価  
※建設キャリアアップシステムに基づく技能者の能力評価と連動
- 表彰・工事実績
- 建機の保有状況
- 安全性（無事故期間 等）
- 処遇・福利厚生（社会保険等への加入状況 等）
- 人材確保・育成（研修制度 等）
- 地域貢献（災害復旧、地域活動への貢献 等）
- 経営状況 等

（将来的なイメージ）



※評価主体としては、専門工事業団体等が考えられる。  
※各評価主体が行う企業評価の項目や手法についてガイドラインで定める。

## II. 専門工事企業の施工能力の見える化

### 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

---

## 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

# 立場ごとの活用方法について【論点①】

- 施工能力等の見える化制度の構築に当たって、それぞれの立場・状況で、この制度をどのように活用するのか、その際、どのような情報が必要なのかについて議論、整理する。

## ＜立場・工事種別ごとの検討＞

立場 \ 工事種別	公共工事	民間工事
発注者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○発注者が直接契約を結ぶ相手は元請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（必要な情報はるか）</li> <li>ex) 社会保険加入、登録基幹技能者 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○エンドユーザー（住宅購入者等）に高付加価値商品であることをアピールしたり、高価格で販売する根拠として活用できるか</li> </ul>
元請	<ul style="list-style-type: none"> <li>○元請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                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の協力会社の客観的な情報を確認</li> <li>・新たな専門工事企業を探す際の判断材料 など</li> </ul> </li> <li>○重層構造の中、2次以下の専門工事企業について知りたい情報は何か（必要な情報はるか）</li> </ul>	
専門工事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい営業先の開拓、顧客等との価格交渉における主張の根拠</li> <li>・不良不適格業者との差別化（適正な競争環境の整備）のために活用</li> </ul> </li> <li>○専門工事企業が（下請の）専門工事企業を選ぶときに、知りたい情報はるか</li> </ul>	
業界全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険加入や週休2日制の促進、人材の確保育成、地域貢献の推進等を図る</li> </ul>	

- ・ 上記それぞれの主体が必要な情報はるか【論点②へ】
- ・ 専門工事企業と契約する元請等にとって判断基準の一つとなる情報や仕組みを議論・検討
- ・ さらに、発注者にとって必要な情報や仕組みについて、ヒアリング等も活用しながら引き続き議論・検討

# 委員の皆様からのご意見 [H30年5月] ①

## 論点

## 委員意見

### 総論

### 見える化の目的・必要性

- ・人を大切にし施工能力の高い企業は、自ずと企業評価も高くなければならない。(専門工事業団体)
- ・大企業と建設技能者双方のメリットになる制度であり、各専門工事業者の管理ができ、合理的である。(元請団体)
- ・品質確保の観点から、公的な評価を受けた技能工が携わった割合が分かればユーザーの安心感・信頼感に繋がるのではないかと。(専門工事業団体)
- ・企業評価をする団体に国土交通省認定を与えて欲しい。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業の評価は、グレード分けが望ましい。それにより改善努力をするのではないかと。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業による悪用、野放図な情報開示が引き抜きの助長に繋がらないようにして欲しい。(専門工事業団体)
- ・人を大切にし施工能力の高い専門工事企業が、人材教育を怠ってきた同業者から引き抜きの標的とされ、結果として正直者が馬鹿を見る悪循環を産み出すことがないように慎重な対応を切に願う。(専門工事業団体)
- ・同業他社と違う部分を、元請や発注者にアピールできる制度にすべきではないかと。(専門工事業団体)
- ・社保加入状況を評価の加点項目とするためには、その原資が元請から下請に適正に流れることが必要。(専門工事業団体)
- ・各職種の都道府県別、現場別の社会保険加入率の開示が可能となるのではないかと。(専門工事業団体)
- ・キャリアアップシステムの構築を処遇改善に繋げるためには、現状を把握して評価することが必要。(専門工事業団体)
- ・優秀な専門工事企業の受注機会拡大のための道筋を提示するべきではないかと。(専門工事業団体)
- ・団体において企業評価を行うのは難しい。(専門工事業団体)

### 立場ごとの評価・活用方法等についての意見

#### <有識者>

- ・直轄工事で、試行的に専門工事企業評価の知見を蓄積するとともに、その必要性や効果を理解するプロセスも有効ではないかと。(有識者)

#### <元請企業>

- ・元請による専門工事企業の評価方法は、基本的に一次下請を評価し、二次下請(施工班)は、一次下請に任せている。(元請団体)

#### <専門工事企業>

- ・元請が専門工事企業を選定する場合、専門工事業の立場からは、「取引実績」、「工事実績」、「経済施工」、「最大請負額」、「施工機械の所有台数」、「技術者・技能者の数」を主に見ていると考えている。(専門工事業団体)
- ・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際に有効な項目は、工事実績、最大請負金額(技能資格、技能者数(直用であること)、安全成績、社保加入状況)。(専門工事業団体)
- ・専門工事企業としての活用方法(アピール項目)は、自社施工ツリーに所属する技能者の人数や平均年齢、過去の施工実績や得意とする工事、自社施工ツリーに所属する技能者の資格取得状況一覧。(専門工事業団体)



# 委員の皆様からのご意見 [H30年5月] ②

## 論点

## 委員意見

### 総論

### 見える化する項目

- ・共通項目は**必要最低限**として頂きたい。(専門工事業団体)
- ・実際に活用している大手ゼネコンの例を参考にしてはどうか。(有識者)
- ・**基礎情報、施工能力、安全衛生、社会保険加入状況は必要**。(元請団体)
- ・**新規の下請の選定方法は、財務状況と反社会勢力の有無をチェック、過去どのゼネコンの仕事をしてきたか(3年ぐらい)、地域の評判**。(元請団体)
- ・給与制度、休暇制度は必須項目ではなくてもよいのではないか。(元請団体、専門工事業団体)
- ・**業種ごとに必要な項目が異なる**のではないか。(専門工事業団体)
- ・**知らない地域で仕事を請け負ったときに見える化制度を活用するかもしれない**。(元請団体)
- ・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。(有識者、専門工事業団体)

### 見える化する項目・内容について

#### <基礎情報>

- ・基礎情報は**必要**(元請団体)
- ・許可がない場合でも評価対象から除外すべきではない。(専門工事業団体)
- ・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。(専門工事業団体)

#### <施工能力>

- ・技能労働者の人数、キャリアアップカードの保有人数については、**基本的には直用人数とすべき**。(専門工事業団体)
- ・上位会社への専属率を踏まえた**施工ツリー全体**で評価でされることが必要。(専門工事業団体)

#### <安全衛生>

- ・**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**(専門工事業団体、元請団体)
- ・安全衛生については、**公表された情報**で評価すべきではないか。(専門工事業団体)

#### <処遇・福利厚生>

- ・時期尚早ではないか。(専門工事業団体)

## 論点

## 委員意見

### 見える化する項目・内容について

#### <人材確保育成>

- ・応援をしていきたいとは思っている。(元請団体)
- ・困難ではないか。(専門工事業団体)

#### <地域貢献その他>

- ・防災活動への貢献は、高く評価してもいいのではないか。(専門工事業団体)

### その他

- ・業歴が長いことのみで評価点が高くなるのは趣旨がそぐわないのではないか。(専門工事業団体)
- ・建機の保有状況の評価において、登録後の経過年数も考慮すべき。(専門工事業団体)
- ・コンクリート圧送については、大型ポンプ、小型ポンプの区分ができると良い。(専門工事業団体)
- ・リースしている機械についての加点をしたらどうか。(専門工事業団体)
- ・施工能力において、建設マスター、厚生労働大臣顕彰、登録基幹技能者、一級技能士の人数は開示すべき。(専門工事業団体)
- ・技能グランプリの無い職種はどうするのか。(専門工事業団体)
- ・類似する工事実績、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。(専門工事業団体)
- ・施工実績について、現場の難易度も考慮すべきではないか。(専門工事業団体)
- ・元請への貢献度、元請への労務協力を考慮すべきではないか。(専門工事業団体)
- ・完工高が高くても、自社の加工高が低く同業者への外注比率が高い業者や、ゼネコンからの請負でなく同業者からの再下請負が多く占める業者は、何らかの評価区分すべき。(専門工事業団体)
- ・労基法、安衛法の違反状況や労働災害発生状況は必要だが裏付け確認が出来ない部分はどうか。(専門工事業団体)
- ・安全衛生の評価について、従業員の福利厚生設備が充実しているか、講習・教育を定期的に受講しているかも考慮すべき。(専門工事業団体)
- ・安全成績、労災保険の加入状況を入れたらどうか。(専門工事業団体)
- ・社会保険等加入状況において、現場で就労する技能工の加入率が重要(専門工事業団体)
- ・項目は経審と同程度にした方がいい。(専門工事業団体)

# 活用方法等に関するヒアリング [H30年5月] ①

## 対象

## 意見

### 公共発注者

- ・工事請負契約は、受発注者が締結するものであり、**専門工事企業にどのようなところを使うのかは、発注者は、基本的に関与できない。**
- ・今回の企業情報の見える化については、総合評価における登録基幹技能者の加点と同様に、**政策を推進する観点で評価の検討も必要。**ただし、その場合、個別工事での評価だけでなく、**上流側(経審や競争参加資格)での評価の検討も必要。**
- ・**特定専門工事審査型総合評価落札方式は、専門工事企業の技術力が工事全体の品質確保に大きく寄与する工事に限定。施工能力(技術提案の内容、施工実績等)の観点から評価。**
- ・仮に直轄の発注で見える化制度を活用する場合、業界団体に所属していない企業に対して**門戸が閉ざされた制度を使うのは難しい。**国が使う以上オープンな制度が必要。国が訴えられるリスクもある。
- ・見える化する項目の中では、社会保険等の加入状況など法令遵守の関係は、施工体制台帳をチェックする時の**ネガティブチェックとして使える。**

### マンションデベ2社

- ・専門工事企業の評価・選定は、**元請に一任。**専門工事企業の情報を発注者は特に知る必要がない。設計基準や指定部材の条件(制約)がある場合、例外的に、特約店の中から元請が指名することもある。(A)
- ・専門工事企業選定の決定権は、あくまでも元請にあるが、**当社で専門工事企業の実績(推奨)業者リストを職種ごとに作成**しており、このリストの業者からも見積もりを取るよう依頼。このリスト作成に当たっては、元請の意見を聞くことはなく、当社として実績を見て行っている。(B)
- ・**マンション施工の経験の有無(企業・技能者個人)が重要。**専門工事企業には、**動員力を求める。**他のマンションデベロッパー発注の施工経験の有無を見る。専門工事企業が施工に与える影響は大きいと認識。当社から特定の人を配置をリクエストする場合もある。当社として、専門工事企業は遠い存在ではない。(B)
- ・**建設業許可の有無は大前提。**財務状況について、発注者は知らない方がいいのではないかと。元請が施工全体を管理してもらえればいいので、**専門工事企業の細々した情報を知る必要はない。**(B)
- ・見える化の制度が普及するかどうかは、**元請にどのようなメリットがあるのか**ということと考える。(B)<sup>26</sup>

## 対象

## 意見

### オフィスデベ2社

- ・基本、元請が品質、経営状況を含めて、専門工事企業選定をするという考え。逆に、当社から専門工事企業を指定したり、意見を言うことは、価格に影響することにつながるので、原則しない。しかし、どこでも良いと言うわけではなく、一般的なコンプライアンスの遵守を、専門工事企業・メーカーを含めた受注者に求めている。(A)
- ・専門工事企業の情報については、必要ない。アフターサービス対応が悪かったなどの元請の情報は、社内で共有するが、専門工事企業の情報については、共有したり、議論になったことはない。(A)
- ・どの元請の施工かは、商品価値につながるが、どの専門工事企業の施工かは、開示する必要はないし、商品価値にはならない。(A)
- ・元請の専門工事企業選定に立ち入ることは無いし、敢えてしない。(B)
- ・専門工事企業の知りたい情報は、特にない。情報をもらっても判断しにくい。「餅は餅屋」で元請にお任せしている。元請からしっかり選定していると言ってもらえれば良い。(B)
- ・商品の付加価値を高めることについて、住宅ならあるかもしれないが、一般論としてオフィスで聞くケースはない。(B)
- ・元請への安全配慮、法令遵守、社会規範遵守は、専門工事企業を含めたものであるが、元請にお任せしている。元請との信頼関係でやるものなので、専門工事企業へは出来るだけ言わない。(B)
- ・発注者として、専門工事企業の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こと。(B)

# 活用方法等に関するヒアリング [H30年5月] ③

対象

意見

## ハウスメーカー3社

 専門工事企業の選定に  
当たって

- ・新規は、必ず他社の紹介でないと発注しない。また、二次下請の選定は一次下請に任せている。一次下請の評価基準は、建設業許可の有無、財務状況、年間の実績を見る。同業他社の実績があれば、信頼があると判断。施工能力の判断として、構成人数、現場の出来を確認し、工事毎に評価を蓄積。(A・B)
- ・当社は、工場生産となっており、独自の段取りがあるので、その専門工事企業に他社の施工経験があっても、魅力に感じない。新規参入はあまりないが、縁があれば確認。(C)
- ・指定工務店として、基本契約を結んで、年に1回更新、財務諸表、施工実績を提出させている。二次下請とも基本契約を行うが、発注する一次下請に任せている。設備は、どの設備メーカーを使うかが決まっている。(B)
- ・技能者育成制度として、施工主任技能者検定制度(基礎、建方、内装)と施工店技能者育成資金補助がある。この制度により、専門工事企業を取り込みたい。また、上級職長は日給3,000円の補助を出している。(C)
- ・継続取引先とは、5年間の基本契約を締結。更新時に、財務状況、印鑑証明、建設業許可証、社会保険の加入状況などを審査。反社会勢力、外国人雇用も気になる。専門工事企業の施工能力評価は、工事毎にしている。(C)
- ・専門工事企業を評価は、結局、施工評価は職人の腕によるので、職人が引き抜き等で辞めてしまうこともあり、今はやっていない。(A)

見える化する項目

- ・建設業許可、営業年数(経営者の経験年数も)、財務状況、施工実績は必要。社保の項目はありがたい。人材確保、育成は不要。(A)
- ・見える化項目の多くは実際の施工能力とは関係ないのでは。結局、技能者の評価は、現場をまとめる能力、段取り力。(A)
- ・技能者評価は、キャリアアップシステムの就労履歴と資格情報の管理で十分。優秀な技能者がいる企業を評価すべき。(C)

見える化の仕組みについて、留意点

- ・見える化に信頼性があり、メンテナンスがされていれば、業者選定のベースになる。エリアで新規参入時に使える。当社には指定工務店のデータベースもあるが、職人情報等のメンテナンスが非常に手間。どのようにメンテナンスするか課題。(B)
- ・施主にゴールドカード技能者の配置を指定されると人材が限られてしまい現場に支障が出る恐れあり。アピールが逆効果になることを懸念。(B)
- ・見える化とキャリアアップシステムは連動すると思うが、どのように活用するか(どんなメリットがあるのか)になると思う。(C)

# 活用方法等に関するヒアリング [H30年5月] ④

## 対象

## 意見

### ゼネコン5社

専門工事企業の選定に当たって

- ・過去の実績(品質、安全管理、納期を守れるか。)、財務状況、見積りを取り、コストで選ぶ。良い職長・班・グループを押さえることが重要。施工能力、安定供給、持続的に付き合えるか。**タイムリーに使えるか。機動力。経営が不安定な下請を排除。**(A~E)

専門工事企業の評価はどのように活用しているか

- ・品質、コスト、量・納期、安全、モラル、環境の6項目、品質とか工程ではさらに細分化し10項目各5点満点で評価し、平均点が3点未満の下請には、**指導票を通知し、改善を指導。**安全大会や職長会の表彰、職長会加盟審査にも活用。評価が悪い場合、見積りをとらないことはある。評価表以外の所長のコメントを支店内で共有。不良不適格排除に使用。イントラで支店内で共有。(A~E)

見える化の仕組みについて、留意点は

- ・今までの評価は、基礎情報、施工能力、安全衛生。**これから大事なのは、処遇・福利厚生、人材確保育成、地域貢献になると思う。**協力会社で出来ているのかは厳しいが、重要性は感じている。(E)
- ・**評価の高い企業にばかり仕事が集中して、受注競争がアンバランスになる可能性がある。**(B)
- ・良い専門工事企業を使うことで、**元請が経審や総合評価制度で評価される仕組みが必要。**(D)
- ・**すべての項目を評価できるわけではなく、評価できる項目と情報を開示する項目がある。**(D)

見える化の活用方法

- ・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**を確認する際にあれば良い。(A~E)
- ・**財務状況を確認出来るのであれば良い。直用の企業を評価すべき。**専門工事業の団体がない職種もあり、団体が評価することには懸念。建設業許可の審査に中でポイント化したらどうか。また、**ゼネコンからの表彰もポイントになる。**担い手確保の施策に使わないと意味がない。法制化は、無理でもガイドラインには書けないか。希望者だけでは広がらない。**社保も差別化し、もっと、前向きな会社を評価して欲しい。**(D)
- ・一つの指標で評価されてしまう。**評価が高くなる専門工事企業は一握りしかいない。**あるなしで評価されると二極化されてしまうのではないか。評価されなくても使わなければならない現実もある。(E)
- ・許可検索システムで見れないか。今後、**元請と下請のマッチングが重要**になってくる。オファーが多ければ、**処遇改善が図られる。**(A)
- ・社保や人材などアピール項目があれば、**健全リストになる。**働き方改革を進める上で、条件化して、**強制力がないと処遇改善、能力評価につながらない。**(B)
- ・優良企業のリストになると、**新規入職にも役立つ**と思う。(C)

# 活用方法等に関するヒアリング [H30年6月]

対象	意見
ハウスメーカー	
専門工事企業の選定に当たって	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社の施工体制は、自ら下請企業を監理する直営責任一貫施工体制として、各専門工事企業に直接発注を行っている。</li> </ul>
見える化する項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門工事企業の確認する項目は、施工キャパ（どのくらいの規模等の施工を行う能力があるか）、実績、職人の年齢構成、財務状況、作業員人数、同業他社（木造軸組工法、2×4工法）における実績となっている。</li> <li>・ インターネットで探すこともあるので、見える化のような企業情報の開示は、当社の確認項目があれば参考になる。</li> </ul>
評価の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設マスター等の顕彰者が施工していることをエンドユーザーにアピールして、優秀な技能者が施工する場合としてエンドユーザーから増額料金を頂いており、優秀な職人の商品化を行っている。その場合、その技能者に対して、単価の増額も行っている。見える化の評価項目として、県がやっている表彰などもあるとありがたい。</li> </ul>
見える化の留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職人不足、高齢化の現状があるため、見える化で企業情報が開示された場合、最近多くなっている引き抜きが心配ではある。</li> </ul>
見える化の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年層の技能者の育成が業界として必要であると認識している。また、そのような立場から、職人、専門工事企業の評価制度が必要であると強く考えている。</li> </ul>

# 活用方法等に関するヒアリング [H30年6月]

専門工事業	ご意見
仕上げ系 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>一生懸命人を育てている会社が適正に評価されるという目的</b>がはっきりしているのであれば、業界団体がやるというのはその通りだと思う。</li> <li>・ その際、業種間のばらつきを減らすために、国交省ができるだけ方向性（何もって優秀な企業とするかの軸）を示す必要があるのではないかと。それが公平性に繋がると思う。</li> </ul>
仕上げ系 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今回の仕組みは、キャリアアップシステムのデータを用いて自分の会社の偏差値、ランキングを出し、自分の会社の総合力や科目別でどうなのか？を対外的に示すこと、一般の消費者からは「あなたの会社、今回のうちに来てくれている職人さんって、いったいどのランク？」とか</li> <li>・ 会社側からも「当社は非常にランクの高い職人を、オタクには来させていますよ。みてください」といったゴールが必要だと思う。</li> <li>・ 団体における見える化制度の理解の程度、公平性の観点から、団体で行うのは難しいのではないかと。</li> <li>・ <b>見える化の評価については、経審のような総合点を付けるものではなく、客観的にデータを分析して淡々と機械的に出すものかもしれない。</b></li> <li>・ 第三者による審査委員会を立ち上げた方がいいのではないかと（例えば、環境省のエコアクション21認証・登録制度は参考になるかもしれない。）</li> <li>・ 活用方法の一つとしては、（例えば受験と同じで）<b>強み弱みを把握して、今後の会社の経営指針となるような使い方もあるのではないかと</b>、その評価をもとに、経営相談できるフォローの場があればありがたい。</li> </ul>
躯体系 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>ぜひやるべき制度だ</b>と思う。評価等は団体が行うのは当然だと思う。</li> <li>・ 夏以降、団体内で基準の具体化をしていく際には、（いずれ評価をする）<b>第三者委員会を作ることを考えている。</b></li> <li>・ <b>第三者委員会では、国の知見も欲しいし、単に建設業関係者だけではなく、発注関係者や、他業種（例えば介護とか）、企業を客観的に見る主体なども入って検討したい。</b></li> </ul>



# II. 専門工事企業の施工能力の見える化

## 2. 見える化の項目

---

# 見える化する項目・内容の検討

＜考え方＞ ※委員からのご意見、発注者・元請企業等へのヒアリングも踏まえ整理。

- ・ キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。  
→ 既存の情報（建設業許可情報、キャリアアップシステムの事業者情報等）を 活用
- ・ 施工能力の確認・PRに加え、法令遵守等のネガティブチェック（不良不適格業者の排除）にも活用できるものとする。
- ・ 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。  
「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。  
このため、
  - ①建設業許可、財務状況等の「基礎情報」
  - ②キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等の「施工能力」
  - ③建設業法上の監督処分、労働基準関係法令違反、社会保険加入状況等の「法令遵守・安全衛生」を、基本的には公表情報から情報を確認できる「共通項目」として設定する。
- ・ なお、施工実績については、元請・発注者・専門工事企業いずれにとっても重要と確認できたため、公表情報ではないが、自由記述として見える化する。
- ・ 「取引先」「取引銀行」「団体加入」について、公表情報ではないが、見える化を検討。
- ・ 施工グループにおける動員力をどのように評価するか、併せて、直用を進めている企業をどのように評価するか、引き続き検討。

# 見える化する項目・内容の検討

## ●見える化する共通項目について

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HPI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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
	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	

# 見える化する項目・内容の検討

## ●見える化する選択項目について

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>
	建設技能者の定着率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</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>

## II. 専門工事企業の施工能力の見える化

### 3. 見える化の運営主体、スキーム

---

# 誰がどのように見える化するのか

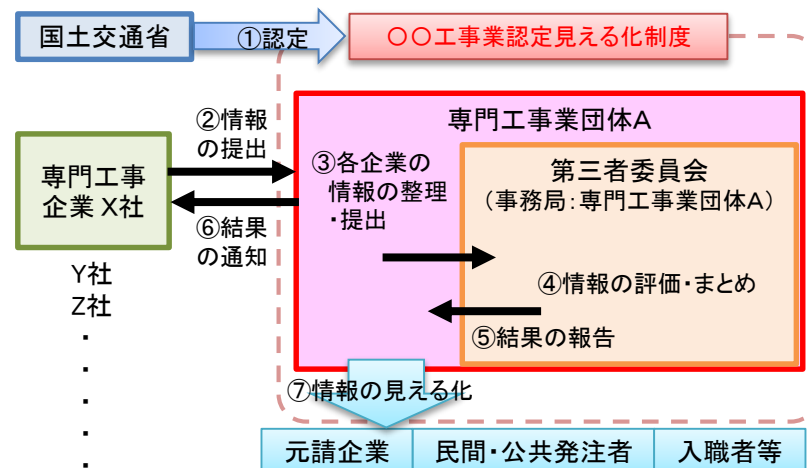
## (1) 運営主体、スキーム等について

### 【考え方】

- 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。
- 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。
- なお、本制度において、専門工事業団体には、その知見を活かすとともに、主体的な関与を期待。

### <スキーム案>

- ・国土交通省（本検討会）において枠組みを提示後、各専門工事業団体において「見える化」する項目等を設定し、国土交通省が認定(①)  
→「〇〇工事業認定見える化制度」 ※国土交通省は予めガイドライン等の制定を想定
- ・X社は、専門工事業団体Aに、企業情報を提出(②)。団体Aにおいて情報の整理を行い、団体内に設置した「第三者委員会」に、企業の情報等を提出(③)。
- ・第三者委員会で評価・まとめを行い(④)、団体に結果を報告(⑤)。団体は、X社に結果を通知する(⑥)とともに、情報の見える化を行う(⑦)。



# 誰がどのように見える化するのか

## (2) 論点

- 専門工事業団体が、公平な目で評価できるのか。  
→公平性担保のため、第三者委員会を設置。全基連、バス・タクシー等も同様。  
第三者委員会への行政の関与についても検討。
- 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。  
→専門工事業団体への加入企業のことを把握しているのは、誰よりもその団体（濃淡はあるが）。  
手数料等を徴収することで、体制等も確保できないか。
- 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。  
→団体加入企業をベースにすることを考えているが、一方で、公共事業の入札等で評価結果を活用しようとする、団体加入企業に限定することが支障になる可能性もある。
- 真正性をどのように担保するのか。  
→キャリアアップシステムのデータや、公表情報を活用。自己申告部分については、ペナルティ等を検討。
- その他、情報の開示手段（インターネット等）、企業の同意の要否、更新頻度・管理方法、手数料の取り扱い等の論点について、今後検討。
- マッチングサイトとの連携等ができるか、今後検討。

# 委員の皆様からのご意見 [H30年6月] ①

論点1 ; 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。

## 論点1 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
可能ではないかというご意見	(公社)全国鉄筋工事業協会	・評価基準の下、 <b>公平な評価ができる</b> のではないかと。
	(一社)日本電設工業協会	・評価基準があれば、 <b>公平にできる</b> と思う。
困難な恐れがあるというご意見	全国管工事業協同組合連合会	・発注者からの要件を満たすため工事現場における同一従事者は技術者として従事したり、技能者として従事したりしているのが現状。営業内容が広範囲にわたり、 <b>求められる必要技能もそれぞれの工事によって違うことから</b> 、躯体系工事とは異なり、公平な目で評価することはとても困難。
	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	・第三者委員会（的な部門）を専門工事業団体内に新設するのであれば、 <b>その客観性・公平性・情報管理の徹底が図られなければならない</b> 。 ・よって、既存団体事務局とは別に事務所・備品や専任職員（少なくとも2名+a）を新たに確保しなければならず、初期投資費用として20,000,000円程かかるのではないかと？
	(一社)日本型枠工事業協会	・評価される側や社会が、 <b>公平な目で評価できていると感じ取るか否かは別</b> 。 ・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？ ・社会は団体がお手盛りの評価をしていると感じはしないか？



論点1 ; 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。

## 論点1 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
第三者委員会への行政の関与について	丹羽委員	<p>①「国のガイドライン」に基づく一回限りの「認定」だけでなく その評価制度のガイドライン適合性が維持され かつ <b>評価活動自体が公正に運営されていることを定期的に検証をする仕組み</b>（国の委員会？）があってもよいのではないかと。なお、その委員会には ガイドライン自体の改正にも関与することを求めたいと史料する。</p> <p>②団体からの要請に応じ 個々に必要性を判断したうえで 同ガイドラインに基づく評価制度の構築そのものを支援することも検討すべきではないかと。また、その支援の過程で必要に応じて財政支援（一定期限・限度額を設定の上）も個別に検討することとしてはいかがであろうかと。</p>
ペナルティが必要というご意見	(公社)全国鉄筋工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>虚偽申請に対して企業に<b>ペナルティは当然必要</b>。</li> </ul>
団体において真正性を担保することは困難というご意見	全国管工事業協同組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>データの真正性担保を業界団体に求めるには無理がある。</li> </ul>

論点2 ; 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないか。費用をどうするのか。

論点2 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
団体において第三者委員会を設置することは可能ではないかというご意見（費用負担のあり方については要検討）	(一社)建設産業専門団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営主体、スキーム等については、<b>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。</b></li> </ul>
	(一社)全国基礎工事業団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>団体内に運営委員会、第三者委員会を設置することは可能。</b></li> <li>申請・調査票のデータ作成、評価コスト、人件費に関しては、<b>団体が評価対象企業から徴収する。</b></li> </ul>
	(一社)日本電設工業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>共通の評価基準が出来た場合には、<b>手数料等の徴収により当協会の体制は整えられると思うが、</b>当協会の会員企業だけでは、採算が合わないと思うので運営ができるかは疑問。</li> <li>当協会だけでは、電気工事企業を全て対象に出来ないので、当協会以外の団体(2団体)が体制を整え、評価できるかの確認が必要。</li> </ul>
	(公社)全国鉄筋工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>第三者委員会を団体内に設置し、団体において、基準を作成することは可能。</b></li> <li>ただ、業界全体で行っている取組という観点から、<b>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。</b></li> <li>団体において審査、第三者委員会の運営費等の費用がかかるので、申請を受け付けた(一財)建設業振興基金において徴収し、団体に配賦して頂けないか。</li> </ul>

論点2 ; 専門工事業団体では、体制等整っていないのではないか。費用をどうするのか。

### 論点2 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
	全国管工事業協同組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界全体として、見える化を行うとなった場合、色々と知恵を出して行わなければいけないとは考えている。</li> <li>・本会では、申請者からの申し込みに対処できる能力はない。</li> <li>・能力評価と同様になるが専門工事企業の見える化についても、技能者からの評価申込、評価実施・レベル付与については、キャリアアップカードを発行する建設キャリアアップシステムの運営主体である（一財）建設業振興基金が行うことが望ましい。</li> </ul>
	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「技能者の能力評価」と同じく、「専門工事業者の見える化・評価」を業界団体事務局に委ねるのは、現状のマンパワーや財務基盤を考慮すると絶対に不可能。</li> <li>・手数料を徴収することは、新たなメリットを提示しない限りかなりの抵抗感も予想される。</li> <li>・一番現実的・効率的なのは、横断的機関である建専連や振興基金が建設業界全体を網羅する「技能者能力評価・専門工事企業見える化センター等」を立ち上げ集中的に受託・管理する手法だと考える。</li> </ul>
	(一社)日本型枠工事業協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・団体にそれだけの組織力があるのか？ 現実論としてかなり厳しい。</li> <li>・ほとんどの団体は会員会社、特にその役員会社の手弁当的協力に支えられている。</li> <li>・第三者委員会設置の現実性について、CCUSによって算出される客観的数値を利用してエクセルシートによる簡易な企業評価が可能になり、専門工事業団体による評価算出が可能になったとしても利害関係が一致する組織による評価の公正・公平性を担保するために「第三者委員会を設置する」という方向性が提示されたのだろうが、この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するのは団体の財務基盤から考えるに<b>費用的に現時点では無理と言わざるを得ない。</b></li> </ul>

論点3 ; 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。

## 論点3 に対する委員からのご意見

	団体名	意見
対象にすべきというご意見	(一社)建設産業専門団体連合会	・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、 <b>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。</b>
	(公社)全国鉄筋工事業協会	・公共工事の入札に係わる以上、 <b>建設業許可（鉄筋工事業）を受けた企業全てを対象。</b>
	(一社)全国基礎工事業団体連合会	・ <b>未加入企業が施工する工事の内容に応じて</b> 、団体に評価を依頼するのはどうか。（例えば、基礎工事を行う未加入企業は、全基連に依頼をするというイメージ）
	(一社)日本電設工業協会	・会員企業だけでは採算は取れないと思うが、 <b>企業の能力評価となると、会員企業以外も対象にしないとの意味が無い。</b> ・当協会の会員企業だけでは、建設業に係わる全体の企業とはならないので、他の団体にも評価をして戴かなければと思うが、他団体で評価が出来るかの確認は必要となる。
	(一社)日本型枠工事業協会	・ <b>非会員企業も絶対に評価対象とすべき。</b> ・例えば会員企業傘下の二次会社は非会員企業であるが、会員企業の施工ツリーを構成する重要なファクターであり、これらの企業と非会員の一次会社の区別をつけることは困難。施工能力の見える化に最も必要となる <b>施工ツリー全体での評価</b> が出来ないことにもなってしまい、そもそもの目的が全く達成できなくなる。
団体において評価を行うことは困難というご意見	全国管工事業協同組合連合会	・管工事業の職種範囲は幅広く、各企業の特殊性もさまざままで業界団体が会員企業も含めて、 <b>一律評価することはとても無理がある。</b>

## ○建設キャリアアップシステムとの連携、見える化制度の活用、運営主体等についてのご意見

## 委員からのご意見

	団体名	意見
	(一社)日本型枠工事業協会	<ol style="list-style-type: none"> <li>1)国交省のガイドラインに従って先行して評価制度がスタートする4職種の企業評価基準を団体が策定し、国がそれを認可する。</li> <li>2)策定された評価基準に従って、CCUSが自動的に評価計算できる機能が搭載可能か否かを検証。</li> <li>3)不可能だった場合あるいは可能であっても搭載までに一定期間の時間が必要な場合には国交省が認可した計算エクセルシートなどを用いて企業評価点数が簡易に算出できるシステムを構築する。</li> <li>4)優秀な専門工事会社の受注機会の拡大を図ることで技能工の処遇改善を進めるために、国交省発注工事だけではなく中央官庁発注の一定規模以上の公共工事、あるいはそれに準ずる公共色の濃い工事において本評価制度により算出された評価点数をどのように活用するのか？ その方向性を政策として明確に示す。</li> <li>5)その上で評価機関としてどのような組織が適任なのかを決定する。私見としてはCCUSに自動的に評価算出機能を搭載し、CCUS登録企業は随時自社の評価点数を確認できることが合理的と考える。自社評価点数の証明書などの発行は一定の手数料を支払いCCUSの運営にあたる建設業振興基金に発行して頂く。</li> <li>6)社会から見ても非会員企業から見ても評価される専門工事会社と直接の利害関係にはない振興基金の評価が望ましい。</li> <li>7)評価基準の策定や定期的な改正に関しては前述した通り団体があたるが、これら評価制度の総合的な公平性と公正性を監督して頂くための第三者委員会を当該職種の団体と建設業振興基金とが協力して設置する。</li> </ol>

# 誰がどのように見える化するのか

## ○基本スタンス

- ・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。
- ・建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。

## ○頂いた意見を踏まえた考え方

論点1 ; 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。

考え方 ;

- ・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。
- ・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。
  - 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。
  - ②第三者委員会には行政も関与すること。
  - 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。
  - 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。
  - 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。

→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。

# 誰がどのように見える化するのか

○頂いた意見を踏まえた考え方

論点2；専門工事業団体では、見える化制度の運営（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、⑤情報の見える化）についての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。

考え方；

- ・手数料の徴収により対応することを想定。
- ・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。
- ・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。

→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。

○頂いた意見を踏まえた考え方

論点3；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。

考え方；

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。（団体加盟か否かについては評価項目を設定）

## II. 専門工事企業の施工能力の見える化

### 4. 見える化制度の評価イメージ等

---



## 評価イメージについて(たたき台)

## 【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。

## 評価イメージについて(たたき台)

## 【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。

# 評価イメージについて(たたき台)

## 【評価イメージの考え方】

○表は、共通項目についての評価イメージである。

○評価については、個別の項目ごとではなく、項目区分ごとに3～4段階で表記。

### ▲▲建設 株式会社 (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	〇〇名
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

## 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	○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）
星印による評価	○星印の評価でいいのではないか。（日本躯体） ○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）
評価の段階数	○4～5段階が適正ではないか。（日本躯体、全建総連）
評価の基準（分布）	○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） ○明確な差別化が必要ではないか。（日本躯体） ○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）
評価の頻度	○毎年実施は必須ではないか。（日本躯体） ○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）
自由記載	○自由記載の評価は業界の判断に任せてはどうか。（全基連）

**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>

## III. 今後の進め方

---



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**

秋頃

**基準づくりWG④**

- ・基準(案)の検討、ポイント化 など

以降、見える化WGを開催

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。

## 背景・必要性

○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