

適正な施工確保のための技術者制度検討会  
とりまとめ

平成29年6月

# 適正な施工確保のための技術者制度検討会とりまとめ 目次

I. はじめに	1
II. 検討の背景、課題	2
①工事の品質確保に対する要請	2
②建設生産システムの変化	2
③担い手不足	3
III. 本検討会での議論の経緯	3
①関係業界団体からのヒアリングの実施	3
②技術者制度の変遷に関する調査	4
③施工体制に関する調査	5
IV. 目標とする姿とそれに向けた対応	6
V. 具体的な技術者制度の方向性	7
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	7
②適正な施工の徹底 ～技術者の役割の全う	9
③技術者制度の基本的枠組みの再構築	12
④若年齢から活躍できる機会の付与	15
⑤働き方改革（職場環境の改善等）の推進	18
VI. おわりに	20
（別紙）既に制度改正済みの内容一覧	21
（参考1）適正な施工確保のための技術者制度検討会 委員名簿	22
（参考2）適正な施工確保のための技術者制度検討会 開催経緯	23

## 1. はじめに

建設生産物は、住宅、庁舎等の建築物から、道路、空港等の社会資本に至るまで、国民の日々の生活にとって無くてはならない存在である。また、地震、台風、豪雪、火山など、諸外国に比べても際立って自然条件の厳しい我が国において、河川堤防など被害を最小限に予防するための施設も、国民の安全・安心な生活を実現する上で、極めて重要なものである。これらの建設生産物については、良質なものを作り上げていき国民に提供していくことが、建設業に携わるものにとって当然の使命である。

建設業は、他の産業と異なり、一品受注生産、総合組立生産、現地屋外生産、等の特性を有している。建設工事の適正な施工確保の観点から見れば、建設業にとって技術力は特に重要な要素であり、建設業法において各種の技術者制度が設けられている。この技術者制度は、戦後間もなく制定された建設業法創設時から規定されているものが多いが、建設生産システムを取り巻く環境は大きく変化をしており、現状の制度と比較して現場の施工実態に大きな隔たりがある面も散見されている。今後、i-Construction の進展などにより生産性の向上が飛躍的に進んでいくものと予想される中、制度の根幹となる部分を含めて検証が必要な状況になっていると言える。

一方、建設業法の大きな目的である、不良不適格企業の排除という点についても、未だにそれは今日的な課題である。さらに、最近では技術者個人による不正行為といった事案も散見されており、建設工事の品質に対する信頼も揺らぎかねない状況になっている。

さらには、建設業の担い手不足という問題も極めて深刻な課題となっている。東日本大震災の事例を見るまでもなく、大規模な自然災害が発生した場合にその応急対策等に最前線で活躍するのはそれぞれの地域の建設企業であり、地域の守り手という重要な役割も建設業は担っていると言える。しかしながら、これらの担い手が確保されていかなければ、そのような機能も今後は発揮出来なくなることが必至である。

本検討会は、以上のような問題意識の下で平成26年9月に設置し、17回にわたる議論を重ねてきた。これらは、大きく3つのフェーズに分けることができる。

- ◇ 「技術者の効率的活用の推進」「優秀な技術者の確保」「技術力の維持・向上」を図るための方策を検討することを主眼にした議論
- ◇ 平成27年秋に横浜市でのマンション基礎杭問題が発覚したことを踏まえて行われた、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での議論と並行した、早急に技術者制度の面において対策を行うべき内容についての議論
- ◇ 平成28年6月にまとめられた基本問題小委員会の中間とりまとめを受けて9月に設置された建設産業政策会議での議論と並行した、10年後の建設産業のあり方を見据えた議論

これら3年弱における議論の成果については、技術者の配置・専任要件である金額の見直しなど、既に制度改正に反映されたものも多い。これらは別紙として一覧表に整理している。

## II. 検討の背景、課題

### ① 工事の品質確保に対する要請

建設業法制定の大きな目的の一つは、不良不適格企業の排除であるが、その後も依然として度重なる不正事案が発生し、しかも、最近では技術者個人が意図的に不正行為を行うような事案も度々発生しており、工事の品質に対する信頼性が大きく揺らいでいると言える。これまでの不良不適格企業の排除という観点から、不良不適格者の排除という観点到広げた対応が必要になってきていると言える。

一方で、今後は修繕工事・リフォーム工事が大きく増大していくことが必至である。新設工事については、その材料は一定の品質が確保されたものが使用できるが、修繕工事等については、経年劣化等により部材の品質が大きく低下している可能性もある中で実施されるものであり、それが施工段階になって初めて判明する場合も多い。つまり、新設工事以上に施工に際しての不確定要素が多い中で、技術者が臨機応変に施工内容等の見直しを判断することが必要となる場面が容易に想定される。

### ② 建設生産システムの変化

建設業法が制定された昭和24年当時の施工体制は、公共工事の多くは直営工事であり、請負工事として建設企業が施工することとなったものについても建設企業は労務供給が主体であったとされているなど、現在とは大きく異なっていた。その後、公共工事についても全てが請負工事として建設企業により施工されることとなったが、下請企業に外注する分野が次第に高まっていき、施工体制は大きく変化していった。具体的には、元請企業を担う総合工事企業は、直接雇用する技能労働者を減らしてマネジメント業務へと移行し、特に都市部の総合工事企業においては、技能労働者を全く雇用していない会社が最近では多くなっている。一方、下請企業を担うことの多い専門工事企業も、技能労働者を直接雇用せずにマネジメントのみを行う企業が増加するようになってきており、実際の作業を行う企業とに分化する傾向が見られている。また、特定の分野に特化した専門工事企業も増えており、こういった分業体制が進んだ結果として、重層下請構造が進展している。

また、施工の方法についても、プレハブ工法の進展等施工の規格化、工場製品の増大など大きな変化を遂げている。これらは、「多様性、個別性を持った一品受注生産」「天災等に左右されやすい屋外生産」といった建設工事の特徴とは異なる施工方法が広がってきているものと言える。

一方、ICT技術の発展についても近年急速に進んでおり、例えば情報化施工の推進により、品質管理・施工管理等の業務の軽減も期待できるようになってきている。今後は、無人化施工の導入など、i-Construction 等による施工方法のICT化、高度化がさらに進展していき、現場の施工体制もこれまで以上に大きく変化していくことが予想される。

### ③ 担い手不足

我が国の急速に進展する少子・高齢化社会の中で、建設業従事者の高齢化の進展は、他産業と比較しても極めて深刻な問題となっている。特に、最近では若手入職者の減少、就職した者の早期退職が他の産業と比較しても際立っている。

これらの背景としては、勤務時間や処遇等、建設業における職場環境が依然として厳しいことが大きな要因の一つと考えられ、若年層の人材を確保していくためにも、処遇の改善、週休2日の実現、長時間労働の是正といった働き方改革を進めていくことが強く求められている。

さらに、女性の社会進出が進む中、女性の入職を大きく高めていくことも必要であるが、そのためには女性が工事現場で活躍できるための環境整備も必要となっている。

建設業における担い手不足は、これまで長年にわたって蓄積されてきた様々な技術を継承する相手が居なくなるということと同義である。さらに、特に地方部の建設企業が減少していくことによって、災害時の初動対応等の建設企業が果たしている役割が発揮できなくなることが危惧され、国民の安全・安心な生活を脅かすものとも言っても過言では無い。

## III. 本検討会での議論の経緯

### ① 関係業界団体からのヒアリングの実施

本検討会では、現状の課題を整理するために、まずは以下のような関係業界団体等からのヒアリングを実施した。

- ・ 一般社団法人 日本建設業連合会
- ・ 一般社団法人 全国建設業協会
- ・ 一般社団法人 住宅生産団体連合会
- ・ 一般社団法人 全国中小建設業協会
- ・ 一般社団法人 全国工務店協会
- ・ 一般社団法人 建設産業専門団体連合会
- ・ 独立行政法人 都市再生機構

その結果、特に以下のような工事に関して、技術者の配置要件、専任要件の緩和を求める要望が寄せられたところである。

- ◇ 工種が限られており、同一工事の繰り返しを内容とする工事(舗装工事等)
- ◇ 工事の難易度が低い、工期が長い等の理由により金額が大きくなる工事(維持工事等)
- ◇ 工場生産による工法が主体となっている工事(プレハブ工法等)
- ◇ 機器の設置工事について、製作費が大半を占めるもの(エレベーター、大型空調機の設置工事等)

これらの要望を踏まえ、監理技術者を配置すべき工事の見直し、専任配置が必要な工事の見直し、といった技術者配置要件の緩和をすべきか、という点について

議論を当初進めてきたところであるが、これらの検討を進めるに際し、まずそれぞれの制度の経緯、成り立ち等を整理するとともに、現状の施工体制の実態を整理することが不可欠ではないかとの結論に至った。

そのため、まずは、現行の制度の設立経緯及びその背景の整理を行うとともに、現状の施工体制の実態について調査を行った。

## ② 技術者制度の変遷に関する調査

現行の制度の設立経緯等について、その詳細は参考資料に譲ることし、以下では以降の議論につながる主要な部分のみを紹介する。

### 1) 昭和24年の建設業法制定

建設業法の制定を必要とした主な背景は、「終戦後における建設業者の濫立と近時における経済事情の逼迫に伴う経営難、資金難等により、現在の建設業界に幾多の弊害が生じている」ことと、「現行の請負契約には種々不合理な点が存し、工事の適正な施工を阻害している状況にある」こと、とされていた。

このような背景を踏まえ、不良不適格企業を排除する観点からの「建設業者の登録の実施」、不合理な契約内容を是正する観点からの「請負契約の規正」、適正な施工を確保する観点からの「技術者の設置」、を大きな柱とした建設業法が制定された。

このうち、請負契約に関しては、それまで民法の請負の規定がそのまま適用されていた結果、例えば工事完成前に自然災害が発生した場合にはそれまでの費用を全て受注者が負担する契約内容となっているなど、封建的、片務的な面が問題となっていた。これを解消して双務契約を実現し、建設業の近代化を図ることを目標として、民法の請負に補充的な規定を設け、建設業版の請負制度を規定したものと整理されている。

なお、当該時点においては、これらの問題意識は発注者と元請企業との関係に主眼が置かれていたものと見受けられる。元請企業と下請企業の関係についても同様の観点はあったが、この部分の規律のあり方に関する議論は確認されなかった。

### 2) 昭和46年の許可制、特定建設業、監理技術者の導入

施工能力、資力、信用に問題のある建設企業が急増し、粗悪工事、各種の労働災害、公衆災害等を発生させるとともに、公正な競争が阻害され、企業の倒産が著しく増加したことから、それまでの簡易かつ画一的な登録制度を改め、許可制度が導入されることになった。

一方、下請企業の保護育成、建設工事の施工改善を図る観点から一定金額以上の工事を下請施工させる建設企業については特定建設業の許可を求めるものとし、特に下請負人を保護するための重い義務を負わせることとした。これに併せて、主任技術者よりも高いレベルの資格が必要な監理技術者制度が創設された。

なお、特定建設業は監理技術者、一般建設業は主任技術者、という1対1の関

係で整理され、現在に至っているところであるが、その関連性、一体性についてまで踏み込んだ議論は確認されなかった。

### 3) 昭和62年の監理技術者資格者証制度の導入

昭和62年1月の中央建設業審議会答申において、技術者の資格要件については「一定期間以上の実務経験を有することとされている経験年数の証明が申請者の自己証明のみに頼らざるを得ない場合が多いなど厳格性に欠けるところがある」等の理由から、「土木、建築、舗装、管、鋼構造物の特定建設業については、国家資格に限定する必要がある」とされたことを踏まえ、これら5業種に関する監理技術者については、実務経験のみによる認定を廃止し、国家資格の取得者に限定することとされた。併せて、公共工事における現場専任制を確保するための手段として資格者証(当時の名称は「指定建設業監理技術者資格者証」)を交付することとされた。

なお、同答申においては、これら5業種を含めた14業種について、「特定建設業、一般建設業とも国家資格に限定する方向が適当である」とされていたが、その後、平成6年に電気、造園の2業種が監理技術者について追加されたのみで現在に至っている。

また、資格者証を必要とする監理技術者については、平成6年には全ての業種が対象、平成18年には公共工事以外の一部の工事が追加、など対象が拡大されて現在に至っている。

### ③ 施工体制に関する調査

本検討会においては、現場の施工体制に関する実態調査も行った。方法としては、54の工事現場を抽出し、それぞれにおける施工体制等について調査を行ったものである。

調査対象とする工事については、土木と建築、都市部と地方部、公共工事と民間発注工事など、分野によって大きな違いが見られるのではないかとの問題意識の下、それぞれの特性が確認できるように分類した整理を行った。

この結果、土木よりも建築において下請企業の重層化が多く見られること、都市部では元請企業や一次下請企業は技能労働者を直接雇用していない傾向が強いこと、等、それぞれで特徴的な面は見られる部分があることが確認された。

一方、現行の施工体制においては、特に下請企業の施工体制について以下のような実態が散見され、必ずしも違法とは言えないまでも制度の趣旨とは異なる形態になっている面が見られる。また、制度に合わせるために非生産的な労力をかけている面がみられるといった意見も聞かれた。

- ✓ 一次下請企業の主任技術者は参加せずに、元請企業の監理技術者と二次下請企業以下の主任技術者とでの日々の打合せが多いこと
- ✓ 特に末端の作業のみを行う下請企業における主任技術者について、形式上配置しているだけになっていて形骸化していると言える場合があること

#### IV. 目標とする姿とそれに向けた対応

建設生産物は国民にとって極めて身近なものから自然災害から国民生活を守るものまで様々なものがあるが、いずれについても良質な建設生産物が提供されることが最も重要である。また、国民の安全・安心の確保という観点から見れば、地域の守り手等の役割を担っている建設企業が、各地域に一定規模存続できるような環境を作っていくことも必要である。

一方、良質な建設生産物を提供していくためには、建設企業側の健全な発達が必要である。そのためには、各技術者の能力を向上させ、高い能力を有する技術者を育成していくとともに、それらの技術力が後生に継承されていくことが必要である。また、各建設現場においては、各技術者の能力が最大限発揮されるよう、生産性の高い施工体制が構築できるような仕組みを作っていくことが必要である。

これらの目標を達成するためには、以下の3つの柱が重要であると考えられる。

1. 適正な施工の確保 ～多様化・複雑化する施工への適応
2. 生産性の向上 ～技術力の効率的・最大限の発揮
3. 担い手の確保 ～若者に魅力のある環境の創出

本検討会では、この3本の柱を踏まえ、具体的な技術者制度の方向性について、以下の5つの大項目に整理したところである。

- 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 若年層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



## V. 具体的な技術者制度の方向性

### 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

#### 1) 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

適正な施工を確保する上では、「工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどるもの」として配置される監理技術者、主任技術者が極めて重要な役割を担っている。しかしながら、現行制度上、一部の業種に関する監理技術者を除き、施工管理技士等の公的資格を保有していなくとも、一定年数の実務経験を積んでいればこれらの役割を担うことが出来る。しかしながら、実務経験を積んでいる者について、各個人における実務経験の具体的な内容についてまで確認することは極めて困難であるため、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し、本当にこれらの役割を担うのに十分な技術力が身に付いているかを確認することは不可能である。このような観点から見ても、できる限り公的資格保有者の配置を推進していくことが望ましいと言える。

監理技術者については、指定建設業である7業種については国家資格の取得を必要としている状況も踏まえれば、その他の業種についても、できる限り施工管理技士等の国家資格を有する者とすべきである。

そのためには、国家資格が無い業種については対応を検討すべきである。当面は、工事量も多く、技術者不足の懸念が高い「電気通信工事」について、国家資格となる技術検定制度を創設すべきとの結論に至り、別途の検討会が設置されて具体的な内容がとりまとめられたところであり、早期に創設すべきである。また、それ以外の業種についても、創設の必要性が高まっていないか、適宜検証していくべきである。

主任技術者についても、できる限り公的資格を有する者とすべきであるが、相応の技術力が身に付いていることが取得の要件となっていると言える民間資格については、その認定を進めていくことが妥当であり、本検討会においては、その認定の基準となる考え方を以下の通り整理した。今後は、民間資格を策定している団体からの認定申請に対しては、この基準に照らし合わせて判断すべきである。

#### 【民間資格の認定基準】

- ◇ 試験の公平性・透明性が確保された認知度の高い資格であるか
  - ・ 所属企業や加盟団体等に関する制約を設けず、試験の公平性・中立性が確保されているか
  - ・ 有識者等からなる合議制の機関が関与するなどにより、試験の透明性が確保されているか
  - ・ 現場等での資格保有者の評価・活用が進んでいるなど、業界での認知度が高く、継続的に保有者の確保が見込まれるなど、広く普及しているか
- ◇ 専門知識・経験について、現行の主任技術者要件に照らして客観的かつ明確に同等以上であるか
  - ・ 適正な施工・品質・安全管理を行うために必要な知識及び経験について、現行の主任技術者要件で求めている内容・レベルに照らして同等以上であ

るといえるか

ただし、一式工事については、特定の専門分野だけではなく総合的な技術力が求められることから、一部の分野だけに精通した者を認定することは、適正な施工の観点から見ても避けるべきである。よって、上記の民間資格に認定に際しても一式工事は適用除外とすべきである。

なお、本検討会においては、民間資格認定の一つの例として、上記の基準に照らし合わせて要件を満たしている登録基幹技能者については、一式工事以外の主任技術者要件に認定することが妥当と判断したところである。これについては、技能労働者のキャリアアップの道筋が明確になるということで意義が大きいものと考えているが、一方で、実際に現場で働いている者については主任「技術者」という表現が馴染まないと感じている者も多いとの意見が聞かれる。引き続き、これらの者が果たすべき役割を踏まえ、総合工事企業における技術者との差別化も含めて引き続き検討すべきである。

今後は、公的資格の保有者と非保有者の差別化を推進するため、公的資格保有者であることを積極的に公開したり、公的資格保有者を非保有者よりも高く評価したりするような取り組みを進めることも検討すべきである。

## 2) 技術者の能力向上 ～施工技術等の進展への適応

i-Constructionなどの施工のICT化が進展し、新たな技術がますます生まれてくることを見込まれる中、技術者は常に最新の技術を習得するため、継続的に技術研鑽を積んでいくことが当然必要である。

しかしながら、現行の制度においては、監理技術者資格者証が必要な者について5年毎の講習受講を求めている以外は、施工管理技士は永久資格となっているなど、技術研鑽は個人の自主性に委ねられているのが現状である。

このため、継続的な技術研鑽が行われるよう、具体的な仕組みづくりを検討すべきである。その場合、後述する確認制度、技士補制度の更新時において、一定の技術研鑽を要件と課すことについても選択肢として考えられる一方、具体的な内容までは規定せず、技術研鑽を積んでいる内容を公的機関が証明する形で自らの判断で公表していくという仕組みを作ることも効果的と考えられる。

技術研鑽の具体的な内容については、CPD等既存の枠組みを可能な限り活用していくことが望ましい。また、現場実務の経験についても、工事の内容や当該技術者が果たした役割等が一定以上であるものについては技術研鑽となることから、それが明確に確認できるものについても評価できる仕組みとすべきである。

なお、監理技術者資格者に求めている5年毎の講習の内容も、趣旨に沿った内容になっているか検証すべきである。

また、今後は建設企業の海外進出もこれまで以上に積極的になっていくものと思われることから、海外での実績の取り扱い、資格に関する海外との相互認証といった点についても考慮していくことが望ましい。

### 3) より高い能力を有する者が評価される環境の整備

これまでの建設業法の考え方は、不良不適格企業を排除すること、すなわち、少なくとも最低限のレベルを持った者が施工すること、が主眼であったと言えるが、これからはより高い能力を有した者による施工という観点を取り入れていくことが重要である。

そのためには、特に難易度の高い工事や重要な工事については、積極的に技術研鑽を積んでいるなどより高い技術を有した者により施工管理がなされるような仕組みづくりが必要であり、こういった取り組みによって技術者の能力・地位の向上が図られ、誇りとやりがいを持った仕事がなされることにより、良質な建設生産物の提供につながっていくものと考えられる。

一方で、専門工事企業についても、有能な者が高い評価を受けられるようにしていくことは、適正な施工の確保、若手技術者等の育成の観点から見ても、極めて重要である。

しかしながら、どのような工事においてどのような者を配置する必要があるかを定量的に整理することは困難であり、とりわけ専門工事企業については、分離発注等によって専門工事企業が元請企業となる場合を除けば、発注者が直接選定するものではないため、個々の工事毎に元請企業等が判断するものとなるが、その前提として、個々の技術者等がどのような実績、技術研鑽等を積んできたかを見える化していく仕組みを作っていくことが効果的であり、具体化に向けて引き続き検討すべきである。

## ② 適正な施工の徹底 ～技術者の役割の全う

### 1) 適正な能力を有した技術者の配置の徹底

監理技術者、主任技術者については、先述の通り、できる限り公的資格保有者の配置を推進していくことが望ましいが、一方で、一部の監理技術者を除き、一定年数の実務経験を積んでいる者もこれらの役割を担うことができる。しかしながら、これらの実務経験による資格要件を満たす者については、その経験内容等が適正なものであることを現場毎に発注者等に対して証明することが求められており、発注者等による差異も見られることから当該技術者にとって負荷が大きいとの声が聞かれる。よって、統一の機関が統一の視点で実務経験の内容等を確認することが、適正な技術者の配置という観点から見ても効果的である。

また、主任技術者の資格要件としては、施工管理技士等の国家資格のみならず、民間資格など120以上にも及ぶが、この確認を現場毎に行うことは煩雑との声も聞かれる。これも含めて統一の機関が主任技術者の資格要件を満たしている者であることの確認を行うことで、その証明、確認作業は大幅に簡素化することが可能となる。

このため、既に監理技術者資格者証の交付を通じて、専任の監理技術者に対して導入されている確認制度について、その対象を主任技術者に拡大することが効果的である。確認制度の具体的な方法は、事前に特定の機関において、一定の期間

毎に個々の技術者の保有資格やその期限、所属会社等の確認行為を必要とし、その確認を受けた者のみがそれぞれの立場に従事することができるものとする。

確認制度については、上記以外にも、以下の通り多くの効果が期待されるものである。

- ◇ 現在は、専任が必要な監理技術者については監理技術者資格者証の5年毎の更新、施工管理技士の取得者についてはその合格者データ、により個々人や全体像を把握することができる一方、実務経験のみで主任技術者となれる資格を満たしている者については全国で何人存在しているのかということさえ全く把握できていないが、確認制度の対象拡大によってこれらの実態を把握することが可能になる。
- ◇ これにより、大規模な自然災害からの復旧・復興事業等、極めて集中的な事業が必要となる際、各地域における技術者の状況を踏まえた効率的な事業実施を支援することができることや、各施工分野の技術者数に関する需給バランスの見通しが立てられることから、よりきめ細やかな担い手対策にもつなげられる。
- ◇ 確認行為において把握されたデータを活用することによって、入札時の審査、技術者の確認等の行為がより正確に出来るようになるとともに、将来的には提出書類の簡素化等にもつながっていくことが期待できる。
- ◇ 実務経験要件により主任技術者となっている者について、その実務経験の内容の確認については特に転職を頻繁に行っているような者に関してはその確認が困難かつ煩雑であるため、結果として自己申告の内容をそのまま信頼するしかない、という形になっているとの声が多く聞かれるが、確認制度の対象拡大により、実務経験の内容について統一的な視点で確認することが可能となる。
- ◇ これらにより、適正な施工確保の中心的な役割を担う技術者について、一定レベルの技術力を保有していることの明確化が図られる。
- ◇ 意図的な不正行為を働いた者について、一定期間、監理技術者、主任技術者等の現場での要職に就くことを禁じる措置を、品質確保や発注者保護の観点から導入すべきと考えられるが、実務経験や民間資格等により主任技術者の要件を満たしている者に対する措置は、確認制度の対象拡大によって初めて可能となる。

ただし、この確認制度の拡大対象範囲について、現行の技術者制度を前提にそのまま全ての主任技術者にまで対象を広げることは、あまりにも技術者への負荷が大きく混乱を来しかねない。このことから、対象の拡大については、技術者制度の見直しの検討を進めつつ、段階的に進めるべきであり、当面は元請企業に関する主任技術者のみに対象を拡大するなど、丁寧に取り組むべきである。その際には、監理技術者資格者証等に対するこれまでの議論を踏まえて検討することも必要である。

また、具体的な制度設計に当たっては、技術者側、審査側の負担がともに過度にならないよう、慎重に検討すべきである。具体的には、できる限りワンストップでの確認作業が可能となるような方法を検討すべきであるとともに、それに必要な料金についても実費負担の原則を踏まえたものとする必要がある。

併せて、確認制度による、技術者側にとっての具体的なメリットも早期に実現すべ

きであり、まずは既に確認制度が実現できている監理技術者について、把握されているデータを活用した提出書類の簡素化等の取り組みを先行的に実現することが望ましい。

なお、確認制度によって把握されるデータについては、個人情報保護の観点からもその公開については慎重に検討すべきところではあるが、一方において、各技術者が自らの保有資格のみならず、工事や技術研鑽の実績等をPRするために自主的に公表していくことは効果的と考えられるため、これらの内容を含めた証明書を確認を行う機関が発行するという仕組みについても検討していくべきである。

## 2) 法令で義務化された事項の運用徹底

先述した実務経験により主任技術者となっている者の例を見ても、性善説に立ち、法令で定められた制度について行政において十分なチェックがなされていないものが散見されると言わざるを得ない。正直者が損をすることの無いようにするためには、法令で定められた事項の遵守状況について定期的にチェックしていくことが必要であり、チェックシステムの厳格な運用、対象拡大を図っていくことが併せて必要である。

監理技術者については、既に監理技術者資格者証の発行に際して得られているデータに工事实績(CORINS)等のデータを融合させたシステム(JCIS)により、工事現場に配置された監理技術者に関する保有資格の内容、会社との雇用関係、他の公共工事との兼務の有無、等のチェックが行われているところであるが、こういった仕組みをさらに充実し、厳格化していくことが求められる。

具体的には、例えば営業所に専任で配置されている技術者と兼務をしていないか等法令の遵守状況のチェックの徹底、各種データベースを活用した提出書類の簡素化や審査業務の効率化、等を進めていく観点から、他のデータベースとの融合を進めていくべきである。

## 3) 不正行為による施工不良事案の根絶

不良不適格企業の排除については、引き続き建設業法等の関係法令を厳格に運用していくことが重要である。

一方で、技術者個人の不正行為も散見されていることに鑑みれば、従前の不良不適格「企業」の排除という視点だけではなく、不良不適格「者」の排除という観点を併せて取り入れることも必要である。そのような中、技術者個人による不正行為に対して、建設業法上、それを処罰することは出来ず、技術者のステータス向上の観点から見ても、一定の不正行為に対する技術者への罰則規定の創設を含めたペナルティの充実が必要と考えられる。

ただし、不正行為を行ったのが技術者個人であったとしても、それは経営者の方針に基づくものである場合が多いものと考えられる。技術者制度の外の議論にはなるが、経営者の責任が技術者の責任に押し付けられることの無いよう、経営者と技術者の責任分担、技術者の責任を問う事象の具体化、については、別途慎重に整理すべきである。

また、技術者の倫理感を高めていくためには、ペナルティだけではなく、講習の機会の活用、技術検定における試験問題での対応など、入口部分での対応も含めた総合的な取り組みを実施していくことが必要である。

#### 4)建設企業以外の者の役割の明確化

住宅関係設備や特殊な工法による施工については、それを仲介するメーカー、商社等が請負契約の中に介在してきており、このことが下請企業の重層構造を助長するとともに、関係企業間の責任分担の不明確化にもつながっている面があると言える。

このため、現行の建設生産システムの中で出てくる関係企業の位置付けを明確化し、技術者を配置しないメーカーや商社については製品の売買契約や実際の作業を担う建設企業を紹介するという位置付けにするなど、請負契約という縦のつながりからは除くべきである。

また、工場製品については、元請企業や製品を購入する下請企業等が責任をもって厳正な品質管理を行っていくべきではあるが、一方で明らかな不正行為を行った場合の工場製品製造者等への行政関与制度の創設も検討すべきである。

### ③ 技術者制度の基本的枠組みの再構築

#### 1)元請企業と下請企業の区分け

一つの工事を完成させるためには、元請企業としての総合工事企業の下、それぞれの専門工事に下請企業として携わる多くの専門工事企業が参加して施工がなされているのが通常である。これら建設企業間の契約は、建設業法第24条(法制定時は第25条)にある通り、全てを請負契約とみなして法の適用対象にするとともに、その規律は基本的に全ての契約について同等としているのがこれまでの考え方と言える。

しかしながら、施工方法に関する裁量という面を一例として見ても、それぞれの立場は大きく異なっていると言える。すなわち、発注者と元請企業との関係で見れば、発注者から示された条件の下、元請企業が責任を持って施工の具体的な方法を決定するなど、元請企業の自主性は高いと言えるのに対して、元請企業と下請企業との関係で見れば、下請企業が行う工事は、現場内での他の作業との調整等が当然必要となることから、元請企業からの指導監督を強く受けた中で作業が進められるものであり、下請企業の自主性は相対的に見ると低いと言える。

このような状況や、建設業法創設時やその後の経緯を踏まえ、「発注者と元請企業」の契約関係及び「元請企業と下請企業、下請企業と下請企業」の契約関係について、技術者制度に関して区分けして整理することを検討するのが妥当ではないかとの結論に至った。

マンション基礎杭問題を踏まえた議論においては、元請企業の監理技術者等と下請企業の主任技術者の役割を明確に分けるべきとの結論に至り、既に監理技術者制度運用マニュアルにその内容は盛り込まれているところであるが、これもまさに上

記の考え方と一致するものと言える。

今後はさらにこの位置付けの明確化を検討すべきであるが、特に、主任技術者については、元請企業におけるものと、下請企業におけるものの2種類が混在している状態となっているため、明確な区分を検討すべきである。その際には、それぞれが果たすべき役割をしっかりと整理した上で、それぞれの役割を担うのに必要となる資格要件についても再検討することを視野に入れるべきである。

また、上記の検討に際しては、監理技術者を配置すべき工事の要件のあり方についても、現行の考え方でよいか、検証することが望ましいものと考えられる。例えば専任要件と同様に、請負金額の大小に変更するという案も一つの選択肢として考えられるのではないかと、といった議論も本検討会では行われたところであり、今後の検討の参考としていただきたい。

## 2)関係者の役割の明確化

一つの建設生産物を施工する際には、極めて多くの者が現場作業に従事しており、それらの者がチームを構成して施工に当たっているのは明らかであるが、現行の法制度では、建設現場への配置が必要な者について監理技術者・主任技術者しか規定されていない。

このため、まずは監理技術者、主任技術者以外の関係者のそれぞれの役割、位置付けを明確化していくことが必要と考えられるため、例えば以下の通り整理した。

- ◇ 現場代理人：施工体制上の立場を意味するものであり、発注者に対する受注者の契約上の代表者として、契約の履行に関し、工事現場の運営、取締りを行うほか、一部の権限を除き、契約に基づく受注者の一切の権限を行使することができる者
- ◇ 職長：施工体制上の立場を意味するものであり、技能労働者の現場作業を指導監督する者

## 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

元請企業については、簡易な工事を除き、監理技術者だけではなく、本社の品質管理部門等による支援、契約上の責任者である現場代理人、監理技術者の指導下にある技術者、など当該会社内の多くの技術者が役割分担をしながら現場の施工を管理しているのが実態である。

しかしながら、例えば公共工事の受注に際して、監理技術者だけが評価の対象になっていることが、若手技術者の育成という観点から見ても弊害になっているとの声が聞かれるところである。

監理技術者については、施工における技術を統括する者であることから、発注者との調整、各下請企業からの相談及びそれへの迅速な対応など、極めて多様な業務を行っていく必要がある一方で、難易度の低い工事など、現場での技術的判断を求められる機会が少ない工事については、必要に応じて本社やベテラン技術者からの支援を受けることを念頭に、若手技術者の監理技術者への配置を推奨していくこ

とが担い手育成の観点から見ても妥当と考えられる。そのような場合、支援を行う者については、複数の現場を担当するなど他の業務との兼任を行っても品質管理等の面で問題無い場合が多いものと考えられる。

一方で、監理技術者の下の補助的な位置付けとして技術者を配置していくことも、若手技術者の育成の観点から見ても極めて重要である。しかしながら、その場合、補助的な技術者について、どのくらいの金額の場合には何人配置する必要があるか、等の具体的な基準を定量的に整理することは困難であり、個々の工事毎に判断すべきものと考えられるが、そういった者の実績を評価していくことについて検討していくことが望ましい。

逆に、極めて規模が大きい工事や難易度の高い工事については、監理技術者は単に例えば1級施工管理技士の資格を有しているというだけでは十分とは言えないものと考えられ、特に有能な技術者が配置されるべきである。そのような観点から、監理技術者の要件よりも上位の資格を設けるべきとの意見も聞かれるところであるが、これについても、どのような工事においてそのような者を配置する必要があるかを定量的に整理することは困難であり、個々の工事毎に判断すべきものと考えられる。しかしながら、一方で、個々の技術者がどのような実績、技術研鑽等を積んできたかを見える化していく取組を進めることは効果的であると考えられるため、その具体的にに向けて引き続き検討すべきである。

#### 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」を前提にした制度構築

下請企業については、一つの会社だけで仕事をしているのではなく、一定の専門業種・工種毎に1次、2次、あるいはそれ以下の専門工事企業複数社がチームになって業務を遂行しているのが実態と言える。

このチームにおいては上位の企業における主任技術者が行う施工管理、品質管理等の下でチーム構成企業が適切に作業を進めていけば、適正な施工は十分に確保できる可能性があると考えられ、主任技術者の配置について「チーム単位」という概念を導入することを検討すべきである。すなわち、現行法では全ての建設企業に主任技術者の配置を義務としているが、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は、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といった、例外的な規定を設けることを検討すべきと考えられる。

ただし、主任技術者の配置は、いわゆる名ばかり企業といった不良不適格企業を排除する観点から設けられてきた経緯を踏まえれば、例外的に配置をしなくともよい企業については、その適用範囲やチームという単位の考え方を明確にするとともに、当該企業に技術者が配置されなくとも適正な施工が行われるよう、十分な補足的対応を講じるべきである。

なお、上記はあくまでも適正な施工の確保における技術面に限った面において提案しているものであり、今後の具体的な検討に当たっては、労働法制等を踏まえた十分な検討が必要である。その際、建設業における労働者派遣は現在原則禁止されているところであるが、その背景、趣旨も踏まえつつ、この部分を含めた抜本的な議論が行われることが望ましい。



## 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

監理技術者の配置が必要な工事、監理技術者等の専任配置が必要な工事、についてはそれぞれ政令において金額要件が定められているところであるが、本検討会において、物価上昇や消費税増税を加味し、この引上げを行うことが妥当との考えをとりまとめ、その後、平成28年6月にこれが実現しているところである。

本検討会においては、引き続き、関係業界団体等からのヒアリングにおいて出された各種要望を踏まえ、請負金額全てを対象にするのではなく例えば施工の部分のみの対象にする方法、工期の加味等による金額の考え方の見直し、工事の難易度といった概念等金額要件によらない基準の導入可能性、など幅広い見直し方法について議論を行ったところである。しかしながら、それぞれ一長一短があり、結論を得るまでには至らなかった。

限られた技術者を効率的に配置し、会社全体としての能率を高めていくことによって生産性の向上を図る観点から見ても、特に優秀な者が複数の現場を兼務できるようにするなど技術者要件を緩和していくことは妥当と考えられるため、今後、今回整理した内容を踏まえ、専任が必要な技術者の対象等についての再検証について、引き続きの議論が行われることを期待したい。

その際には、従来は、工事の規模、工事目的物の種類、公共性、といった観点で基準が設けられてきたところであるが、各企業の工事内容や態様といった視点を取り込むことについても、具体的な基準設定は極めて困難であるものの、その可能性を模索すべきものと考えられる。

ただし、安易に兼任を認めることは、特定の有能な者に業務が集中することとなり、働き方改革とは逆行してしまうおそれもあるため、その実施範囲等については慎重な検討が必要である。また、そのような制度緩和が、品質の低下を招いたり、不良不適格者が参入しやすくなったりすることの無いよう、例えば ICT 技術の活用によって品質管理、安全管理等が同程度以上に確保できるようにするといった代替手段を同時に導入するなど、制度設計に当たっては十分に留意すべきである。

### ④ 若年齢から活躍できる機会の付与

#### 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

担い手確保に向けては、処遇の改善や週休2日の取得、長時間労働の是正といった働き方改革を進めるとともに、戦略的な広報の取り組みを引き続き行っていくことが必要であるが、一方で、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、技術検定制度の面での取り組みについて検討を進めることとした。

その際、求める技術力の水準を維持することは不可欠であり、資格のレベルを落とすことがあってはならない。あくまでも、若年層の受験機会の拡大や受験要件の緩和により、早期の資格取得が実現できる環境を整えることで対応すべきである。

2級学科試験については、平成18年度から高校3年生での受検が可能となっていたが、本検討会での議論を踏まえて、平成28年度よりその試験会場を拡大するとともに、17歳(高校2年生)での受検を可能としたところである。これらの効果もあって、受検者数の低下傾向が続いていたものが最近では持ち直しの傾向が見られているところである。引き続き、こういった技術検定制度の見直しを進めるべきである。

受検機会の拡大という観点からは、業務や学校行事との関係からの要望も見られることから、これまで年1回とされてきた試験について、年2回化を図っていくべきである。しかしながら、試験会場の確保や実現に必要な費用の観点から見ても、まずは一部で導入し、その効果を見つつ範囲を拡大していくことが必要であることから、最初の入口と言える2級学科試験について、実施すべきとの結論に至ったところである。本検討会の議論を踏まえ、土木、建築については平成29年度から既に年2回化が実現されているところであるが、それら以外の種目についても、これらの効果を確認しつつ、できる限り早期に実施することが望ましい。また、2級学科試験以外の年2回化についても、2級学科試験での効果を長期的に検証した上で、検討すべきである。

現在は学科試験に合格した者については、実地試験を2回まで受検することが可能な制度となっており、2回実地試験に合格できなかった者は再度学科試験の受検が必要となっている。このことが、若年層の受検意欲を奪っているのではないかとの声も聞かれるところであり、実際、再度学科試験からチャレンジする者は低迷している。学科試験に合格したということは1ランク上の能力を身に付けたものと評価することが妥当と判断されることから、実地試験を受検できる回数については拡大をするべきである。ただし、学科試験で求める知識については、時代の変化に応じてその内容も変わってくることから、合格後一定期間を経過した者には、講習の受講等を必要とする仕組みも同時に導入することを検討すべきである。

併せて、現在は学科試験、実地試験をともに合格した段階で「技士」の称号が与えられているところであるが、若年層のモチベーションをさらに向上させる観点からも、学科試験が合格した段階で「技士補」という称号を与えることが効果的であると考えられる。

2級については、学科試験を早期に受検可能とすることによって、若年層での受検者が増加し、最近ではその合格者数も増加しつつある。この効果を踏まえ、1級についても早期の受検機会を与えることが効果的である。本検討会においては、具体的にどれだけ早期の受検を可能とするか、さまざまな考え方を議論したが、1級の学科試験については2級の実地試験に合格した段階での受検を可能とすることが妥当であるとの結論に至ったところである。

現行制度では一定の実務経験年数を受験の要件として設定しているが、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が聞かれる。一方で、現場実務を軽視することへの懸念や、筆記による試験での能力確認を実務経験により補完しているものとの観点から、実務経験年数は緩和すべきではない、との意見もあり、慎重に議論をするべきである。

一方で、技術者の高齢化が進むとともに、建設企業に人材育成の取り組みをする余裕が無くなる中、若手の技術者が現場で技術を身に付けることが難しくなっているとの声がある。そのような中で訓練教育施設等における職業訓練の仕組みが充

実してきているが、職業訓練の受講期間は実務経験年数にはカウントされないことから、この受講が資格取得の遅れにつながるというジレンマがあるとの声が聞かれる。このため、実務経験年数にカウントすることが妥当と考えられる職業訓練について以下の通り認定基準を定めたところであり、今後はこの基準に照らして、職業訓練についても実務経験年数として認定していくべきである。

#### 【職業訓練の認定基準】

- ◇ 指定学科と同等と認定する場合の審査項目(2年以上の長期間の訓練課程を対象)
  - ・ 数学・物理、情報処理等の「工学基礎」に関する内容が一定程度含まれているか
  - ・ 各専門の基礎工学・力学等の「専門基礎」に関する内容が一定程度含まれているか
  - ・ 各専門の工学、計画・設計等の「専門応用力」に関する内容が一定程度含まれているか
- ◇ 実務経験と同等と認定する場合の審査項目(2年未満の短期間の訓練課程を対象)
  - ・ 実務経験として認める検定種目に対応した業種に関する訓練であるか
  - ・ 現場の施工実務や施工管理に関する内容が一定程度含まれているか
  - ・ 座学のみではなく、実際の施工を想定した実地訓練が一定程度含まれているか

## 2) 若手技術者の現場登用機会の創出

若手技術者の現場での登用については、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、責任のある立場としての経験を積みにくい環境があるとの声が聞かれる。

このことから、先述の取り組みにより、若年層で資格を取得した者が現場で活躍できる場を創出し、若年層の働きがいが高めることが、離職を防ぐ方策として効果が期待される。

先述した技士補については、実務経験を全く積んでいない者でも取得が可能であることから、現場にて責任ある立場を任せするには、時期尚早であると考えられるため、本検討会としては、2級の技士を取得しており、かつ、1級の技士補を取得した者について、明確な現場登用機会を位置付けていくべきとの結論に至ったところである。

具体的には、上記の者については、先述した補助的な技術者との位置付けを付与したり、工事休止期間における監理技術者の代行の役割を付与したりするなど、具体的な建設現場での役割を与えるとともに、その実績については、実地試験の受験に必要な要件とされている指導監督的実務経験年数にカウントするといった方法も効果が高いと考えられる。

また、技士補については、経営事項審査での技術力の評点の対象とするなど、会社としても若手技術者の育成を評価されるような仕組みづくりも検討すべきである。

## ⑤ 働き方改革(職場環境の改善等)の推進

### 1) 監理技術者に対するサポート体制の充実

元請企業に置かれる監理技術者については、極めて多岐に渡る役割を担っており、非常に勤務時間が長時間化しているとの声が聞かれる。このため、本社からのサポート体制、監理技術者の下に置かれる補助的な技術者の配置など、会社全体のチームにより施工を行うことが容易になるような仕組みを作り、監理技術者に集中している業務の負荷を減らしていく取り組みが求められる。

### 2) 提出書類の簡素化

建設現場においては、書類の作成業務がとにかく多いという声が多く聞かれ、これが技術者の長時間勤務につながっているとの声が高い。技術者は現場の仕事を重要視すべきであることから見ても、できる限り書類の簡素化を図っていくべきである。

現在、施工管理に関する書類については、基準類の見直しや、ICT 技術の導入による作成書類の削減、ISO9001 認証取得を活用した品質管理に係る書類の簡素化などに取り組んでいるところであるが、更なる導入促進を図るべきである。また、現場以外の手続きについても、まずは監理技術者資格者データを活用した経営審査事項における提出書類の簡素化など、実行可能な部分について導入を図り、その効果を検証すべきと考えられる。さらに、将来的には、業許可の取得・更新、入札契約時の提出書類においても、積極的な簡素化を進めるとともに、確認制度の対象拡大によって得られるデータについても同様の取り組みを検討すべきである。

### 3) 技術者の途中交代

特に出産、子育てが必要な場合、家庭と仕事の両立をするためには、配置技術者の交代がなかなか認められない現状の改善を求める声が聞かれる中、本検討会においては配置技術者の交代を認める考え方を整理し、既にその運用がなされているところである。

この運用状況を含め、女性活躍を引き続き進めていく観点から見て現行の制度で弊害になっている部分がないかについては、引き続きフォローアップをしていくべきである。

そもそも、配置技術者については、適正な施工を確保する観点から、特段の理由が無い場合には交代すべきではないという考えを採っているが、働き方の改革が求められている中では、交代を認める範囲を拡大し、その取扱いを明記していくことも検討すべきである。

### 4) 営業所専任技術者のあり方

営業所の技術者については、当該地域の営業活動を行うとともに、当該営業所で契約した建設工事に関する技術的な助言等を行う、との役割の下、建設業法の創

設時から配置を義務付けてきたところである。

一方で一部からは、他の業務と兼任できる範囲を拡大すべきではないかとの声も聞かれている。

情報通信技術の発達等を踏まえ、本社からの技術的な支援も容易になっているという時代の変化や、現在の営業所に配置されている専任技術者がどのような役割を実際に担っているのかを踏まえ、工事現場との兼務を認める対象を拡大するなどの検討も進めるべきである。

なお、検討に当たっては、公共工事の発注において営業所の有無を地域要件として設定していることが多いことから、地域の建設業のあり方、健全な建設業の育成、といった観点についても視野に入れるべきである。

## 5) 企業集団に関する技術者の有効活用

各建設企業は、経営の効率化等の観点から、企業の合併など、様々な対応を行っているところである。

限られた技術者を有効活用するとともに、現場での経験を積ませることによって技術力の向上を図っていく観点からも、例えば企業集団を構成する会社間における技術者の融通機会を拡大することについても検討していくべきである。

## VI. おわりに

冒頭に述べた通り、本検討会においては10年後という長期的な視点に立って、国民に良質な建設生産物を提供するという観点から見た技術者制度のあり方について議論を行った。

その中では、建設業法が制定されて約70年が過ぎる中、制度の根幹をなす部分にまで踏み込んだ議論が必要ではないか、との認識に立って議論を行ったものである。

そのためには、まずこれらの制度がどのような時代背景の中で、何を達成することを目指して創設されたものであるのか、という経緯を整理するとともに、現状が実態としてどのような形になっているのか、をまず整理することが必要であると考え、まさにそのようなプロセスを経て本検討会では議論を進めてきたところである。

結果として、本検討会の創設時にミッションとして提案されたテーマについて、その最終結論を得るまでには至っていない点もあるが、一定の方向性については示すことができたものと考えている。

現状と制度が大きく異なっているからと言って、むやみに現状を制度通りに強制的に当てはめることは適切とは言えない。現状については、経済原則等に則って各企業の判断により醸成されてきた面もあることから、必要に応じて現状を踏まえて制度を改正していくということは、必然のことと言える。一方で、現状をそのまま追認して制度を改正するというのも本質的ではない。

現状を踏まえつつ、生産性の向上を図る観点からも、配置要件等の緩和に努めつつ、義務としている事項については厳格に運用されるようチェックシステム等を強化していく、ということを経典的な考え方としつつ、国民に良質な建設生産物を提供するという使命を実現するための方策について、今後、本検討会での成果を踏まえ、さらなる具体的な制度設計が検討されることを期待したい。

今後、具体的な検討を進めていく中では、本検討会で示した方向性とは異なる方針とすべきとの結論が出る可能性も十分にあり得るものと考えている。例えば、土木と建築で共通の制度設計を進めるとの方針を示したところではあるが、分野別の制度設計という可能性を完全に否定するものではなく、例えば下請企業の状況は、建築工事に比べると土木工事の方が横の広がりも縦の広がりも小さいことが一般的であることから、土木工事については次数制限を設けるべきではないかといった意見も本検討会での議論の中ではあったところである。しかしながら、そのように方向性を大きく変えようとする場合には、是非とも、先ほど紹介した通り、原点に振り返った検証が行われるべきである。

また、建設生産物の品質確保、生産性向上を図るためには、調査、設計といった上流部分での品質・精度を向上させるとともに、その成果内容を施工側に忠実に伝えることも重要である。今回の検討会の議論の対象は、調査、設計分野は含めず、施工分野に限定した議論を行ったところであるが、今後は設計・施工一体型の工事や工事段階まで設計が確定しないような修繕工事・リフォーム工事の増加も予想され、そのような中では監理技術者の果たすべき役割等も大きく変化していくこととなるため、今後はそのような観点から建設産業全体についての検討も長期的に進められることを期待したい。

## 既に制度改正済みの内容一覧

	制度改正済みの内容	時期等
①	・監理技術者の設置を要する下請金額、監理技術者等の専任を要する請負金額について、金額要件の緩和	政令改正。 平成 28 年 6 月 1 日施行。
②	・余裕期間を設ける工事において、余裕期間中は技術者の設置を要しないことを明確化	平成 27 年 7 月 30 日付け事務連絡。
③	・出産、育児、介護や、維持修繕工事を含めた契約工期が多年に及ぶものについて、監理技術者等の途中交代が可能であることを明確化	平成 28 年 12 月、監理技術者制度運用マニュアルに反映。
④	・一定の条件下で、官公需適格組合内での在籍出向を認める試行を実施	平成 28 年 3 月 24 日付け通知。平成 28 年 6 月 1 日より適用
⑤	・監理技術者講習修了履歴を監理技術者資格者証に記載することで統合	省令改正。 平成 28 年 6 月 1 日施行。
⑥	・型枠施工技能士を大工工事業、建築板金(ダクト板金)技能士を管工事の主任技術者資格として追加	省令改正。 平成 27 年 4 月 1 日施行。
⑦	・若手の入職促進・離職防止のため、2 級学科試験の受験要件を 17 才に緩和	平成 28 年度試験より適用。
⑧	・工業高校と連携し、2 級学科試験の会場数を拡大	平成 27 年度試験より適用。
⑨	・技術検定において、実務経験として計上できる期間を試験前日まで拡大するとともに、不正行為に対する罰則の設定	平成 27 年度試験より適用。
⑩	・2 級学科試験の年 2 回化(種別「土木」「建築」の先行実施)	平成 29 年度試験より適用。
⑪	・一括下請負の判断基準の明確化	平成 28 年 10 月 14 日付け通知。
⑫	・元請の監理技術者等と下請の主任技術者の職務の明確化	平成 28 年 12 月、監理技術者制度運用マニュアルを改正。
⑬	・大規模工事において、監理技術者の補佐的な役割を担う技術者の配置を推奨する旨を明確化	
⑭	・工場製品について、適宜合理的な方法での品質管理が必要である旨を明確化	
⑮	・監理技術者等の専任が不要となった期間における他の専任工事への従事に関する緩和	

適正な施工確保のための技術者制度検討会 委員名簿

秋山 哲一 東洋大学理工学部建築学科教授

井出 多加子 成蹊大学経済学部教授

遠藤 和義 工学院大学建築学部教授

大森 文彦 弁護士・東洋大学法学部教授

◎小澤 一雅 東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻教授

木下 誠也 日本大学危機管理学部教授

※ ◎:座長

(五十音順、敬称略)



適正な施工確保のための技術者制度検討会 開催経緯

- <第1回> H26/9/19
  - 本検討会の論点
  - 技術者制度の意義について
  - 今後の検討項目
  - 技術者の具体的確保策
  
- <第2回> H26/12/2
  - 具体的改善策の検討
  
- <第3回> H27/2/26
  - 施工管理の実態について
  - 具体的改善策の検討
  
- <第4回> H27/4/10
  - 施工管理の実態について
  - 具体的改善策の検討
  
- <第5回> H27/5/29
  - 具体的改善策の検討
  
- <第6回> H27/6/19
  - これまでの議論の整理
  
- <第7回> H27/9/7
  - 今後の検討課題について
  - 具体的改善策の検討
  - 監理技術者等の意義・役割等について
  
- <第8回> H28/2/17
  - 適正な施工のための技術者の役割等の明確化
    - ・技術者の配置等にかかる論点整理
  - 技術者の資質
    - ・監理技術者の要件
    - ・技術検定の受検要件及び主任技術者要件
  
- <第9回> H28/3/18
  - 適正な施工のための技術者の役割等の明確化
    - ・元下の主任技術者等の職務(役割)について
    - ・監理技術者等の専任配置について
  - 技術者の資質
    - ・1級学科試験の前倒しについて

<第10回> H28/4/22

- 論点整理
- 適正な施工のための技術者の役割等の明確化
  - ・監理技術者と主任技術者の役割の明確化
  - ・大規模工事における元請技術者の配置
  - ・監理技術者等の専任配置

<第11回> H28/5/30

- 技術者の処遇・意欲と資質の向上
- 適正な施工のための技術者の役割等の明確化

<第12回> H28/6/20

- 適正な施工のための技術者の役割等の明確化
- 技術者の処遇・意欲と資質の向上

<第13回> H28/10/19

- これまでの検討等を踏まえた監理技術者制度運用マニュアルの改正
- 監理技術者の要件としての新たな国家資格の必要性
- 技術検定の見直しについて
- 今後の課題整理と方向性

<第14回> H28/12/20

- 技術者の役割に応じた配置・専任要件の基本的枠組みの再検討に向けて
- 技術者倫理について
- 技術検定制度の見直しについて

<第15回> H29/2/28

- 技術者の役割に応じた配置・専任要件の基本的枠組みの再検討に向けて
- 技術者の登録制度について
- 有資格者有資格者の配置推進に向けて
- 技術検定制度の見直しについて

<第16回> H29/5/19

- 技術者の役割に応じた配置・専任要件の基本的枠組みの再検討に向けて
- とりまとめ(骨子案)

<第17回> H29/6/23

- とりまとめ(案)