

# 技術者制度に関する主要建設業団体ヒアリング実施結果

資料4

調査期間：11月初旬～11月中旬

## 調査目的

優秀な技術者の確保・育成、技術者の適正な評価、建設工事の品質確保等に必要なた技術力の維持・向上の現状及び不良不適格業者の排除により技術と経営に優れた企業の発展に資する技術者制度のあり方について、率直なご意見あるいはご要望をいただき、実務的な検討を行うための基礎資料とする。

## ヒアリング対象

建設業団体 : 10団体

(社)全国建設業協会、(社)建築業協会、(社)日本建設業団体連合会、(社)日本土木工業協会、  
(社)全国中小建設業協会、(社)日本建設業経営協会、(社)日本道路建設業協会、(社)建設産業専門団体連合会、  
(社)日本電設工業協会、(社)日本空調衛生工事業協会

関係労働者団体 : 2団体

全国建設労働組合総連合、日本建設産業職員労働組合協議会

## 質問項目

- 建設工事における技術者の適正配置や不良不適格業者の排除のための方策について  
主任技術者、監理技術者の配置の適正配置、監理技術者資格者証の利用実態及び課題 等
- 建設工事における技術者の資質、技術力の維持向上のための方策について  
監理技術者講習の現状と課題、技術力向上のための講習以外の取組 等
- 建設工事の品質を確保し、技術と経営に優れた企業が発展するための技術者制度のあり方  
優秀な技術者の継続的な確保・育成、企業が発展するための技術者の評価すべき技術力 等

# 技術者制度に関する主要建設業団体ヒアリング実施結果

## 監理技術者資格者証とそれに代わる方策

### ◆ 資格者証の活用実態等

- 施工体制の立入検査時、各種現場検査時等において資格者証の確認がある。
- 入札契約時に配置予定技術者の資格・雇用関係の確認、施工時における本人確認・資格・雇用関係の確認がある。
- 発注者によっては、資格者証が活用されず形骸化しているケースもあるのではないかと。
- 資格者証の確認により、違法業者、名義貸しなどの防止に寄与。
- 資格者証は、本人、所属が確認でき、廃止されると不正の余地があるのではないかと。

### ◆ 資格者証の現状の課題

- 資格者証の交付は必要だが、費用を下げるべき。
- 民間工事では、技術者情報の確認主体が不明確。
- 監理技術者をいくつか等級で分類する方法もあるのではないかと。
- 工事実績が情報としてあれば有効。

### ◆ 資格者証に代わるしくみと留意点等

- 国家資格を取得していれば、資格者証の代替になるのではないかと。
- 配置技術者本人、資格等を確認する手立ては必要。
- 資格者証がないと、実務経験、個別資格など、多数の証明書類を提出する負担が大きいの。
- 資格者証がなくても、適正な技術者配置は必要であり、技術者情報の確認作業の負担は大きくなる。
- 発注者等による技術者の評価(技術力、経歴等)にバラツキがないようなくみが必要。
- 技術者情報をDBで管理する方法も有効。コリンズ等の活用も有効。
- DBの照会時などにおいて、個人情報保護が徹底されるしくみが必要。
- 民間の有効な資格を含めて統一的に示すことができるICカードなどの方法もある。
- 技術レベルや所属企業の確認などの観点から、5年程度の更新が効率的かつ実用的。

# 技術者制度に関する主要建設業団体ヒアリング実施結果

## 監理技術者講習とそれに代わる技術力の維持・向上方策

### ◆監理技術者講習の現状と課題

- 講習は、法改正や最新技術情報など最低限の内容であり、技術者の質の向上等の観点から継続すべき。
- 建設工事に関する法改正、新技術、新工法など技術者の資質の維持向上には不可欠であり、継続を希望。
- 講習内容は形骸化しており、価格や内容、実施方法を含め見直しが必要。
- 専門職の新技術を講習で行うよりは、専門団体のCPD等を活用すべき。

### ◆講習内容の改善

- 監理技術者の義務的講習は廃止せず、講習内容についてメリハリをつけてもよい。土木・建築・設備等の分野別など、実用的で専門性を高めた講習とする方法もある。
- 専門技術については、会社に帰属する部分があり講習はそぐわない場合もある。
- 法改正等を5年ごとではなく、希望して必要な講習が受講できるしくみもあるのではないか。
- 技術的な内容よりも、法令や不具合事例紹介などによる意識高揚を促す内容も効果的である。
- 建設業法、電気工事関連法、消防法、労働安全衛生法等の法令等の講習はあってもよい。
- 建築分野においては、消防、環境等を含めた関連法が多く詳細な講義は必要。

### ◆講習に代わるしくみと留意点等

- 施工管理技士は、一度資格取得すれば更新はなく、中間チェックが必要。
- 資格確保後に一定期間経過後に再度の検定か研修を行うなど、継続的な教育等により質の向上を図る必要がある。
- レポートの提出など定期の更新プロセスなどの方法も考えられる。
- 法令等制度改正などの情報と各分野ごとの技術情報を業者団体を通じて発信することも考えられる。
- 技術者のモチベーション維持、技術力向上のため、建設業法以外の資格制度も視野に入れてはどうか。
- 建築士としての講習義務、監理技術者としての講習など資格によって講習の負担が大きくなるケースを留意。
- CPD制度など積極的な参加を促すようなインセンティブのあるしくみを構築すべき。その場合、発注者の確認手続きが煩雑にならない工夫が必要。
- 現場にいない人間は、講習を受ける時間もなく働いている場合があり、その状況も留意すべき。

# 技術者制度に関する主要建設業団体ヒアリング実施結果

## 技術者の適正配置・不良不適格業者の排除その他

### ◆不良不適格業者の排除、技術者の適正配置

- 技術者が確実に配置され、不良不適格業者の排除の観点から、事前に配置予定技術者の配置、雇用関係を確認するしくみは必要。
- 技術者の雇用関係を確実に評価し、長期間企業に所属している技術者を評価して欲しい。
- 専任義務の金額を上げると不良不適格業者の排除が困難となる可能性がある。
- 実務経験で主任技術者になっている場合の技術情報等を把握し確認する方法が課題。
- 一般競争拡大では県外企業の参加も多く、適正な技術者の配置の確認が重要。

### ◆優秀な技術者の確保等に関する課題

- 監理技術者を重視した総合評価では、若い技術者を配置しにくい現状である。
- 技術者も減少傾向であり、特定の技術者に経験が偏るため、技術の継承が難しくなっている。
- 工事件数も少なく、配置予定技術者として経験を積む機会が減少している。
- 早期離職等の課題も多く、技術の空洞化が憂慮され、技術者育成について議論してほしい。

### ◆その他のご意見・要望

- ヒアリングなどにより個人の技術力を評価するなど、入札時の門戸を広げて欲しい。
- 適正な施工確保のための専任性は必要であるが、請負金額と工期を含めた条件で専任性を設定するなど実態と整合した柔軟な運用をして欲しい。
- 資格はインセンティブやモチベーションの一つであり、勉強して資格を取得した有資格者の地位向上等に配慮してほしい。
- 建設業法上の資格要件が技術士か実務経験のいずれかしかかからないため監理技術者になるのが厳しい業種もある。
- 施工に伴う技術者資格が多く、更新等にかかる費用の負担が多い。