

# 経営事項審査の改正について

---

## 改正の視点

建設業における①担い手の育成・確保、②災害対応力の強化、③環境への配慮を推進するため、これらに向けた建設企業の努力を適正に評価、後押しすることを検討したい。

### ① 担い手の育成・確保

- 建設工事の担い手の育成・確保の重要性は、元請下請を問わず、建設業界における共通認識。
  - 現行経審では、自社で雇用する技術者及び技能者の育成・確保の状況は評価しているが、下請負人に雇用される者の処遇改善に係る取組に、特段の加点措置はない。
  - また、建設業の働き方改革を推進する上で、ワークライフバランス(WLB)の視点も重要であるが、この点についても評価項目は存在しない。
- OCCUSは、下請負人に雇用される者も含め、広く技能労働者の処遇改善のための取組であり、その取組状況を経営事項審査において適切に評価すべきではないか。
- また、WLBに関する取組についても、担い手の育成・確保に資するものであり、評価すべきではないか。

### ② 災害対応力の強化

- 現在は地域防災への備えの観点から、災害時の復旧対応に使用され、かつ定期検査により保有・稼働確認ができる代表的な6種類の建設機械の保有状況を評価しているところであるが、この他に実際の現場で活躍している建設機械も存在するとの声。
- 建設業者の地域防災に関する対応力をより積極的かつきめ細かく評価するため、加点対象とする建設機械の種類拡大を検討してはどうか。

### ③ 環境への配慮

- 環境への配慮に関する取組としては、ISO14001の認証について評価しているが、脱炭素に向けた動きが加速している中、建設企業においても、脱炭素を含めて、環境問題への取組が改めて求められているところ。
- 脱炭素を含め、環境問題への取組を適切に評価する観点から、ISO14001に限らず、環境への配慮に関する認証等を取得している場合には加点評価してはどうか。

# 経営事項審査におけるその他社会性(W)改正の概観

【現行】

項目	評点(最大)
W1 労働福祉の状況	(45)
①雇用保険の加入状況	-40
②健康保険の加入状況	-40
③厚生年金保険の加入状況	-40
④建退共の加入状況	15
⑤退職一時金もしくは企業年金制度の導入	15
⑥法定外労災制度の加入状況	15
W2 建設業の営業年数	
W3 防災活動への貢献の状況	
W4 法令遵守の状況	-30
W5 建設業の経理の状況	30
W6 研究開発の状況	25
W7 建設機械の保有状況 (災害復旧工事で活用される代表的な6機種について加点)	15
W8 国際標準化機構が定めた規格による登録状況	(10)
①ISO9001	5
②ISO14001	5
W9 若齢技術者及び技能者の育成及び確保の状況	2
W10 知識及び技術又は技能の向上に関する取組の状況	10
合計(最高点)	217

【改正(案)】

(改正公布R4.6、施行R5.1を想定)

項目	評点(最大)
W1 担い手の育成及び確保に関する取組の状況	(77)
①雇用保険の加入状況	-40
②健康保険の加入状況	-40
③厚生年金保険の加入状況	-40
④建退共の加入状況	15
⑤退職一時金もしくは企業年金制度の導入	15
⑥法定外労災制度の加入状況	15
⑦若齢技術者及び技能者の育成及び確保の状況	2
⑧知識及び技術又は技能の向上に関する取組の状況	10
⑨WLBに関する取組の状況	5
⑩CCUSの導入状況	15
2 建設業の営業年数	60
3 防災活動への貢献の状況	20
W4 法令遵守の状況	-30
W5 建設業の経理の状況	30
W6 研究開発の状況	25
W7 建設機械の保有状況 (既存の6機種の他に加点対象を拡大)	15
W8 国際標準化機構が定めた規格による登録状況等	(10)
①品質管理に関する取組 (ISO9001)	5
②環境配慮に関する取組 (ISO14001、エコアクション21)	5
合計(最高点)	237

担い手確保に関する取組の状況に再編

新設

追加

Wの素点が大きく増加することから、総合評定値P点への換算式を変更。

- 現行の経営事項審査の評価項目には、WLBに関する項目は存在しないが、建設業界においても、働き方改革を推進することにより、女性を含めて、将来にわたって担い手の確保を図る必要がある。
- また、働き方改革は、業界全体のイメージアップのためにも、業界全体として取り組むことが重要であり、そのような取組が促進されるよう、WLBの実現に関する取組を加点評価してはどうか。
- なお、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」(R3.6すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)においても、公共調達において、女性活躍推進法等に基づく認定を受けた企業を加点評価する取組を更に推進することとされている。
- WLBに関する認定制度としては、
  - ・次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する「くるみん認定」
  - ・女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する「えるぼし認定」
  - ・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定」などが存在しており、これらを経営事項審査の評価対象としてはどうか。



# (参考)WLBに関する取組の評価対象とする各認定の主な認定基準

認定の区分		主な認定基準
女性活躍推進法に基づく認定等	プラチナ えるぼし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の採用における競争倍率が同程度であること</li> <li>・(女性労働者の平均継続勤務年数) ÷ (男性労働者の平均継続勤務年数) ≧0.8</li> <li>・直近の事業年度の各月において労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数平均が、45時間以内</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(建設業の場合14.2%)の1.5倍以上</li> <li>・女性の非正社員から正社員への転換や、女性労働者のキャリアステップに資する雇用管理区分間の転換の実績</li> </ul>
	えるぼし (3段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の採用における競争倍率が同程度であること</li> <li>・(女性労働者の平均継続勤務年数) ÷ (男性労働者の平均継続勤務年数) ≧0.7</li> <li>・直近の事業年度の各月において労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数平均が、45時間以内</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上(建設業の場合14.2%)</li> <li>・女性の非正社員から正社員への転換や、女性労働者のキャリアステップに資する雇用管理区分間の転換の実績</li> </ul>
	えるぼし (2段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼし(3段階目)の認定基準のうち3以上を満たす</li> <li>・満たさない項目については改善のための取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること</li> </ul>
	えるぼし (1段階目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼし(3段階目)の認定基準のうち1以上を満たす</li> <li>・満たさない項目については改善のための取組の実施状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること</li> </ul>
次世代法に基づく認定	プラチナ くるみん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業等を取得した者の割合が13%以上</li> <li>・出産のあった女性労働者のうち育児休業取得した者の割合が75%以上</li> <li>・3歳から小学校就学前までの子どもを育てる労働者について、フレックスタイム制度や時差出勤の制度等を講じている</li> <li>・各月において労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、45時間以内</li> <li>・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない</li> <li>・子を出産した女性労働者のうち、この1歳誕生日まで継続して在職(育休利用中の者を含む)している者の割合が90%以上</li> </ul>
	くるみん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業等を取得した者の割合が7%以上</li> <li>・出産のあった女性労働者のうち育児休業取得した者の割合が75%以上</li> <li>・3歳から小学校就学前までの子どもを育てる労働者について、フレックスタイム制度や時差出勤の制度等を講じている</li> <li>・各月において労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、45時間以内</li> <li>・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない</li> </ul>
若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・学卒求人等、若者対象の正社員の求人申し込み又は募集を行っている</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下</li> <li>・一人当たりの平均した一月当たりの所定外労働時間が二十時間以下であり、かつ、その雇用する労働者であって平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがない</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上</li> </ul>

## ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組の審査基準及び評点

- 内閣府は「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」(平成28年3月22日内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定)において、「女性活躍推進法に基づく認定」、「次世代法に基づく認定」及び「若者雇用促進法に基づく認定」の配点を、以下の表の通り例示しており、経営事項審査においてもこれを踏まえ、審査基準日における各認定の取得をもって、以下の評点で評価することとしたい。

認定の区分		内閣府の示した配点割合	経審上の評点
女性活躍推進法に基づく認定	プラチナえるぼし	5	5
	えるぼし(3段階目)	4	4
	えるぼし(2段階目)	3	3
	えるぼし(1段階目)	2	2
次世代法に基づく認定	プラチナくるみん	4	4
	くるみん	3	3
若者雇用促進法に基づく認定 (ユースエール)		4	4

- また、内閣府の示した要領においては、複数の認定を取得している場合は、最も評点の高い区分により加点するものとされており、経営事項審査においても最も評点の高い認定での加点としたい。

## 下請負人に使用される者の労働条件の改善に係る取組の審査基準及び評点

- 技能労働者がCCUSに就業実績を蓄積するためには、元請事業者がCCUSの事業者登録を行った上で、建設現場毎に現場登録を実施し、カードリーダーの設置等就業履歴の蓄積のために必要な環境を整備することが必要。
- また、「建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ」において、令和5年度より「あらゆる工事におけるCCUS完全実施」を目指すこととされている。
- 他方で、元請事業者は下請企業が雇用する技能者のキャリアアップカードの取得手続きに直接的に関与する立場にはなく、1年間に施工した全ての現場における全技能者のカード保有率等を加点要件とすることは、元請事業者に過度の負担を強いることとなる懸念がある。
- 元請事業者がカードリーダーの設置等就業履歴蓄積のための措置を講じていることを評価するべきであるため、経営事項審査における加点要件は、「全ての元請工事において、当該工事に従事する者が就業履歴を蓄積するために必要な措置(カードリーダーの設置等)を講じている」こととしたい。

要件	評点
直近事業年度に施工した <u>全ての建設工事</u> (元請工事に限る。)において、CCUS上の現場登録及びカードリーダー設置等の <u>就業履歴を蓄積するために必要な措置を講じていること</u>	15
直近事業年度に施工した <u>全ての公共工事</u> (元請工事に限る)において、CCUS上の現場登録及びカードリーダー設置等の <u>就業履歴を蓄積するために必要な措置を講じていること</u>	10

※経営事項審査は、公共工事を直接受注しようとする建設企業の評価制度であることから、「全ての民間工事において就業履歴蓄積のための措置を講じている(=公共工事ではカードリーダーの設置等を行っていない現場がある)」は加点要件としない。

- なお、運用上は、上表の要件に該当する旨の誓約書の提出と抽出調査等による確認をもって加点することとしたい。(虚偽の申請により得た評点を公共発注者に提出し、当該結果が資格審査に用いられたことが明らかになった場合、建設業法第28条に基づく営業停止処分等に該当するおそれ)

## 現状

- 地域防災の観点から、災害時の復旧対応に使用され、また定期検査により保有(※)・稼働確認ができる代表的な建設機械の保有状況を加点評価している。  
※ 1年7月を超えるリース契約も保有と同様に加点

- 現在の加点対象機種は以下の6機種。

ショベル系掘削機



トラクターショベル



ブルドーザー



移動式クレーン  
(つり上げ荷重3トン以上)



大型ダンプ



モーターグレーダー



- 上記の他、建柱車やロードローラー等、実際の災害対応において活躍しているものの、経営事項審査上は加点対象となっていない建設機械が存在するとの声がある。
- 建設業者団体へのアンケート等により実態を把握し、加点対象の拡大を検討してはどうか。

# 追加する建設機械について

## ■ 特定自主検査の対象建機

分類	根拠法令	機種
車両系建設機械	安衛法施行令別表第7第1号	ブルドーザ
		モーター・グレーダー
		トラクター・ショベル
		ずり積機
		スクレーパー
		スクレープ・ドーザー
	安衛法施行令別表第7第2号	パワー・ショベル
		ドラグ・ショベル
		ドラグ・ライン
		クラムシエル
		バケット掘削機
		トレンチャー
	安衛法施行令別表第7第3号	くい打機
		くい抜機
		アース・ドリル
		リバース・サーキュレーション・ドリル
		せん孔機 (チューピングマシンを有するもの)
		アース・オーガー
安衛法施行令別表第7第4号	ロードローラ、振動ローラ等	
	ブレーカ、解体用掴み機等	
安衛法施行令別表第7第6号	高所作業車	
その他	安衛法施行令第13条第3項第34号	高所作業車

※ 赤字:現在の加点機種 黄色マーカー :加点追加対象



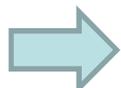
## ■ 道路運送車両法上の自動車検査の対象

現行経審では、ダンプ規制法の対象となる**最大積載量5t以上の大型ダンプ**のみが加点対象とされているが、5t未満のダンプも災害対応時に活用されている状況を踏まえ、**土砂の運搬が可能な全てのダンプ**を加点対象としたい。

- 現在の経営事項審査においては、環境マネジメントシステムの認証であるISO14001の取得状況を加点評価しているが、経営事項審査を受審している建設企業のうち、中小規模の建設業者においてISO14001を取得している割合は小さい。
- 脱炭素に向けた動きが加速する中、中小・零細規模の建設企業においても、脱炭素を含めて、環境問題への取組が改めて求められている。
- このため、脱炭素を含め、環境問題への取組を適切に評価する観点から、ISO14001に限らず、環境への配慮に関する認証等を取得している場合に加点評価してはどうか。
- 例えば、各都道府県の競争参加資格審査では、中小企業でも取得が容易な環境マネジメントシステムに関する認証である、「**エコアクション21**」を加点する動きが広がっており(現在31の自治体で評価)、当該認証は加点対象の候補として想定される。

完成工事高階層別の経審受審企業数とISO14001による加点を受けた企業数

完工高区分	経審受審 業者数(A)	ISO14001加点 業者数(B)	B/A
1億未満	62,705	473	0.75%
1億以上10億未満	65,595	4,270	6.51%
10億以上50億未満	8,647	1,971	22.79%
50億以上200億未満	1,337	439	32.83%
200億以上	432	215	49.77%
合計	138,716	7,368	5.31%



中小零細規模の建設業者の多くはISO14001による加点を受けていない状況

## ■ 建設企業の環境配慮に関する取組状況

取組内容	回答企業数
ISO14001	549
エコアクション21	229
各都道府県が定めた環境配慮に関する認証等の取得	168
SDGs宣言	29
ZEH、ZEBの推進	16
その他公的な認証のない取組 (地域の清掃ボランティアへの参加、太陽光発電事業への参入等)	40

(回答総数：2,464)

※ 赤字：現在の加点対象 黄色マーカー：加点追加対象

※ (一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)日本空調衛生工事業協会及び(一社)日本電設工業協会に所属する建設業者あてのアンケート調査により、10社以上の回答のあった回答について記載

○エコアクション21は中小規模の建設業者を中心に相応の数の取組実績あり加点対象として追加したい。

○経営事項審査は、統一の基準で行われる審査であり、各都道府県における独自の認証を評価対象とすることは馴染まない。

○SDGs宣言についても、日本における統一的な基準による認証等は存在しないことから、客観評価としての経営事項審査の評価対象とすることは馴染まない。

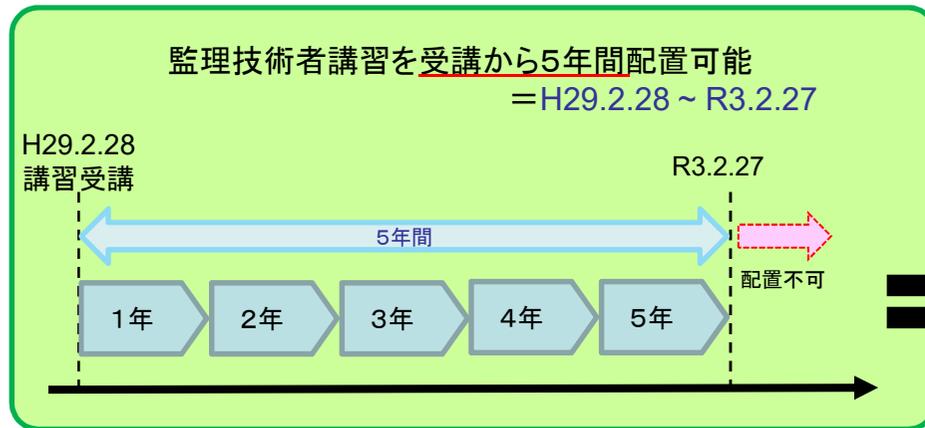
○ZEH、ZEBは、建築物の個別の認定制度であり、企業に対する評価ではないため、経営事項審査の評価対象とすることは馴染まない。

- エコアクション21はISO14001に比べ、認定にあたっての審査基準が少なく、また認証手続も簡便であることから、ISO14001の5点より下位の3点としたい。
- なお、ISO14001とエコアクション21のいずれも認証を取得している場合、これらの評点は合算せず、5点のみの評価とする。

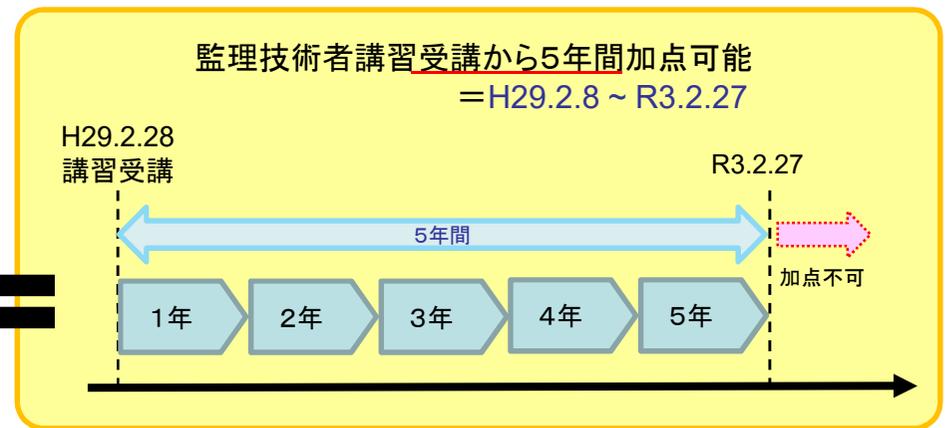
# その他改正事項( 監理技術者講習受講者の経審上の加点関係 )

## 【専任の監理技術者として配置可能な期間】

(R2年9月末まで)



## 【監理技術者の経審上加点可能な期間】

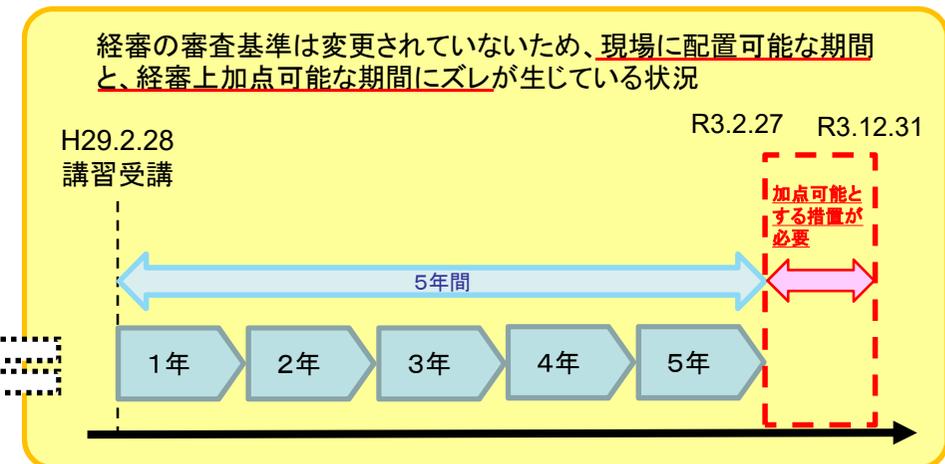


改正済

(R2年10月以降)



( 現在は変更されていない )



- 専任の監理技術者としての配置可能期間と、経審上の加点機関のズレを早期に解消するため、速やかに公布、措置したい。

## その他の審査項目(社会性等)(W)の詳細

- 現行のその他(社会性等)(W)の評点は、以下の式にて算出される。

$$(W1 \sim W10 \text{ までの合計点数}) \times \frac{1,900}{200}$$

- 現行経審の総合評定値P(最大2,058点)に占めるW評点のウェイトは約14.32%。

- 今回のWの加点により、P点に占めるW評点のウェイトが増加し過ぎると、経営状況(Y点)や技術力(Z点)の評価のウェイトが下がることとなるが、経営事項審査は企業の経営に関する客観的事項についての審査であり、現行の各項目間のバランスは維持することとしたい。

- したがって、**現行のW評点のウェイトを維持するため、Wの素点に乗ずる係数を  $\frac{1,900}{200}$  (P点に占めるウェイト: 14.32%) から  $\frac{1,750}{200}$  (P点に占めるウェイト: 14.40%) に改正。**

(参考)

- ・ W1~W10の合計の最大値は217であるため、現行のW評点の最大値は、 $217 \times 1,900 \div 200 = 2,061$
- ・ 総合評定値(P)は以下の式によって算出されており、P点に対してW評点は309.15点の影響がある。  

$$P = 0.25 \times X1 + 0.15 \times X2 + 0.2 \times Y + 0.25 \times Z + 0.15 \times W$$
  - ・P … 総合評定値      ・X1… 完成工事高に係る評点      ・X2… 自己資本額及び利益額に係る評点
  - ・Y … 経営状況分析の結果に係る評点      ・Z … 技術職員数及び元請完成工事高に係る評点
  - ・W … 上記以外に係る評点

# (参考) 現行のその他の審査項目(社会性等)(W)の評点

評価項目	最高点	最低点	項目導入時期
W1: 労働福祉の状況	45	-120	-
雇用保険未加入	0	-40	平成6年
健康保険の未加入	0	-40	平成6年
厚生年金保険の未加入	0	-40	平成6年
建退共加入	15	0	平成6年
退職一時金もしくは企業年金制度の導入	15	0	平成6年
法定外労災制度への加入	15	0	平成6年
W2: 建設業の営業継続の状況	60	-60	-
建設業の営業年数	60	0	平成6年
民事再生法又は会社更生法の適用の有無	0	-60	平成23年
W3: 防災活動への貢献の状況	20	0	平成18年
W4: 法令遵守の状況	0	-30	平成20年
W5: 建設業の経理の状況	30	0	-
監査の受審状況	20	0	平成20年
公認会計士等数	10	0	平成6年
W6: 研究開発の状況	25	0	平成20年
W7: 建設機械の保有状況	15	0	平成23年
W8: 国際標準化機構が定めた規格による登録の状況	10	0	平成23年
W9: 若年の技術者及び技能労働者の育成及び確保の状況	2	0	平成27年
W10: 知識及び技術又は技能の向上に関する取組の状況	10	0	令和3年4月
合計(A)	217	-210	
W評点 (A × 10 × 190 ÷ 200)	2,061	-1,995	

$$\text{総合評定値(P)} = 0.25X_1 + 0.15X_2 + 0.20Y + 0.25Z + 0.15W$$