

行政情報

「適正な施工確保のための技術者制度検討会」 とりまとめ

国土交通省土地・建設産業局建設業課

国土交通省では、建設生産システム等を取り巻く環境が変化していること、建設工事の品質確保に対する信頼性が揺らいでいること、技術者の高齢化や若年入職者の減少等により担い手確保・育成が懸念されることを踏まえ、建設工事の適正な施工の確保、優秀な技術者の確保及び育成のための制度上、運用上の問題点を把握し、講ずべき施策の検討を行うため、学識経験者からなる「適正な施工確保のための技術者制度検討会」（以下「検討会」という。）を設置、平成26年9月より17回にわたりご議論をいただき、平成29年6月にその検討内容がとりまとめられたところである。本稿ではそのとりまとめの概要を紹介する。

キーワード：建設業法、技術者制度、主任技術者、監理技術者、技術検定

1. 検討の背景、課題

本検討会（図—1）は、次のような背景、課題を踏まえ設置されたものであり、平成26年9月より計17回にわたり開催され、平成29年6月にその検討内容がとりまとめられた（図—2）。

(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、近年では技術者個人が意図的に不正行為を行う事案も発生しており、これまでの不良不適格企業の排除という観点のみならず、技術者まで広げた対応が必要となっている。

特に、今後は修繕工事・リフォーム工事が増大していくことが予想され、施工に際しての不確定要素が新設工事以上に多い中で、施工内容の見直し等が必要となる場面が想定される等技術者の臨機応変な判断が求められることが多くなるものと考えられる。

(2) 建設生産システムの変化

近年の建設企業の施工体制は、元請企業を担う総合工事企業が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するとともに、下請企業を担うことの多い専門工事企業においても、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も見られるようになっており、実際の作業を行う企業とに分化する傾向が見られ、また、特定の分野に特化した専門工事企業が増えたことにより分業体制が進んだ結果、重層下請構造が進展する等建設業法が制定された昭和24年当時から大きく変化している。

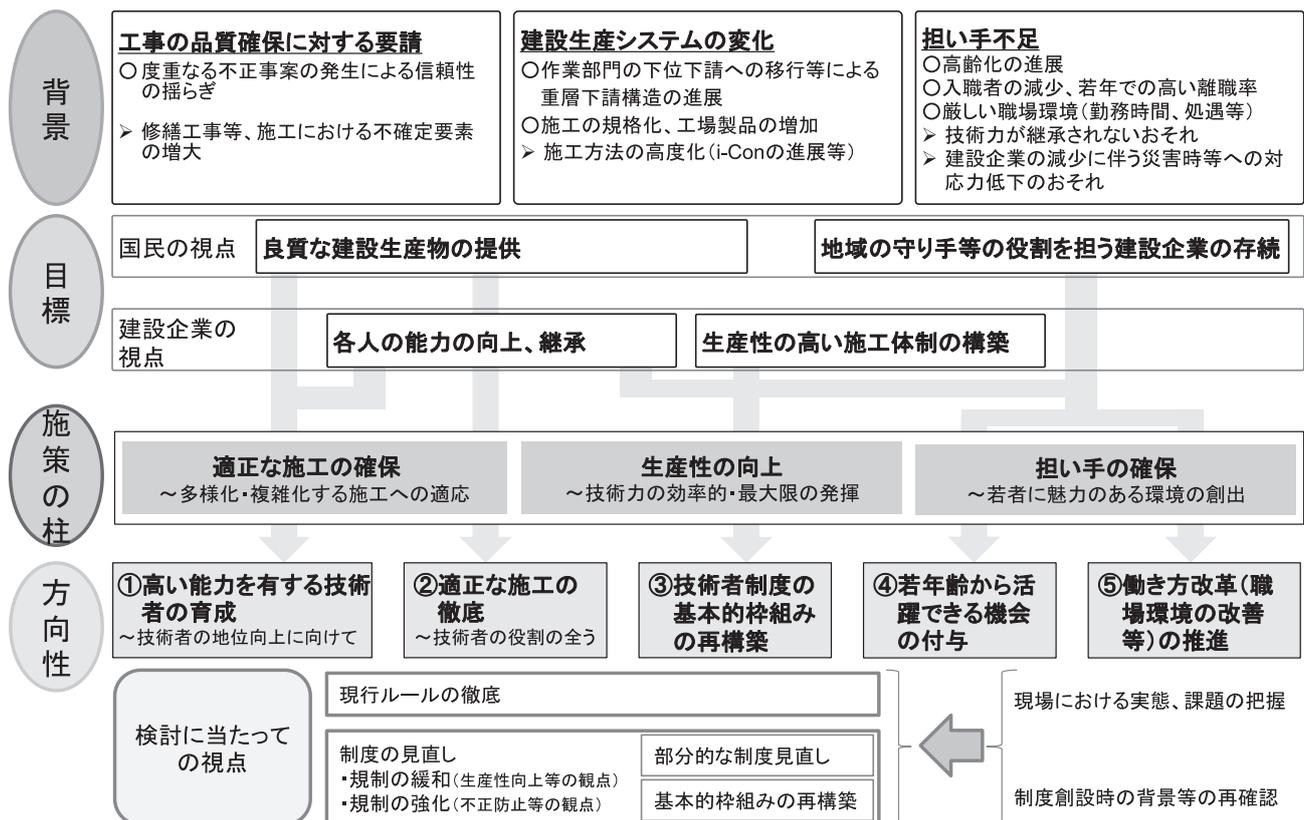
また、施工の方法についても、規格化、工場製品の増大など大きな変化を遂げており、建設工事の特徴である「多様性、個別性を持った一品受注生産」とは異なる施工方法が広がっているものと言える。

一方、ICT技術の発展も近年急速に進んでおり、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ため、今後はi-Construction等によ

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）

図—1 適正な施工確保のための技術者制度検討会 委員名簿



図一 2 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(全体)

る施工方法のICT化、高度化がさらに進展し、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ている。

(3) 担い手不足

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の継承が困難となるだけでなく、特に地方部の建設企業が減少していくことによって、建設企業が果たしている災害時の初動対応等の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おそれもある。

2. 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り、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

検討会では、この3本の柱を踏まえ、以下の5つの具体的な技術者制度の方向性が整理された。

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

3. 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 (図-3)

(a) 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、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ものの、一定年数の実務経験を積んでいれば役割を担うことができることとされている。実務経験の具体的な内容確認は極めて困難であるため、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。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り、当面は、工事量も多く、技術者不足の懸念が特に高い「電気通信工事」について早期に創設すべきである。

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り、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る。

今後は、公的資格の保有者と非保有者を差別化するため、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することも検討すべきである。

(b) 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化が進展する中、技術者は継続的に技術研鑽を積むことが必要となっているが、現行制度においては、監理技術者資格者証が必要な者に5年毎の講習受講を求めている以外の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とから、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。

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することが望ましく、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。

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見られる(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)

	国家資格	登録資格 (民間資格)	実務経験者	地位 加 遇
監理 技術者	技術検定(1級:6種目) (土木、建築、電気、管、造園、建設機械) 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	その他 国家資格 (1級建築士等)	指定7業種では 認めていない (土木、建築、電気、管、 造園、造橋、造橋、造橋、造橋、造橋、造橋) 下記に加え、指導監督的な 立場での2年経験	技術者の地位向上 (難易度の高い 工事への 技術的 責任者 としての 輩出・配置推進) 有能な技術者の 技術的 責任者 としての 輩出・配置推進 若手技術者の 現場活用機会 の創出 補助者 (監理技術者・ 主任技術者) 担当者 (技士補等) 継続的な技術研鑽 現場経験年数・技術力
主任 技術者	技術検定(2級:6種目) (土木、建築、電気、管、造園、建設機械) 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	その他 国家資格 (2級建築士等)	建設業法での 登録資格(4資格) 認定・登録の推進	

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と制度の創設

図-3 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 (具体的方策①)

(c) より高い能力を有する者が評価される環境の整備
前述した背景、課題等を踏まえると、今後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ため、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る。

(2) 適正な施工の徹底 ～技術者の役割の全う (図—3)

(a) 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、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こととされているが、その実務経験内容等を発注者等に対して証明することが現場毎に求められており、負担が大きいとの声が聞かれるため、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効果的である。

また、主任技術者の資格要件は、施工管理技士等の国家資格以外にも120以上に及ぶ民間資格があり煩雑との声も聞かれるため、これも含めて統一の機関が確認を行うこと、例えば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も拡大することにより、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。

(b) 法令で義務化された事項の運用徹底

工事現場に配置され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等のデータ(CORINS)を融合させたシステム(JCIS)により他の公共工事との兼務の有無等についてチェックが行われているところであるが、こうした仕組みをさらに充実させることが求められ、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を進めるべきである。また、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についても進めていくべきである。

(c) 不正行為による施工不良事案の根絶

技術者個人による不正行為に対して、現状では建設業法上それを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が必要と考えられる。

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。

(d) 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入することが下請企業の重層化につながり、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。

このため、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、工場製品について明らかな不正行為を行った場合にも、製造者等への行政関与制度の創設を検討すべきである。

(3) 技術者制度の基本的枠組みの再構築 (図—4)

(a) 元請企業と下請企業の区分け

検討会としては、現行の施工体制等を踏まえると、「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は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。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。

(b) 関係者の役割の明確化

現行の法制度では、建設現場への配置が必要な者として監理技術者・主任技術者のみ規定されているため、監理技術者、主任技術者以外の関係者の役割、位置付けを例えば以下の通り整理した。

- ・現場代理人：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：技能労働者の現場作業を指導監督する者

(c) 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

現場での技術的判断を求められる機会が少ない工事に配置される監理技術者については、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、若手技術者の配置を推奨することが担い手育成の観点から妥当と考えられる。また、監理技術者の下の補助

背景・課題

○建設生産システムが大きく変化
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証

○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と

具体的方策

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

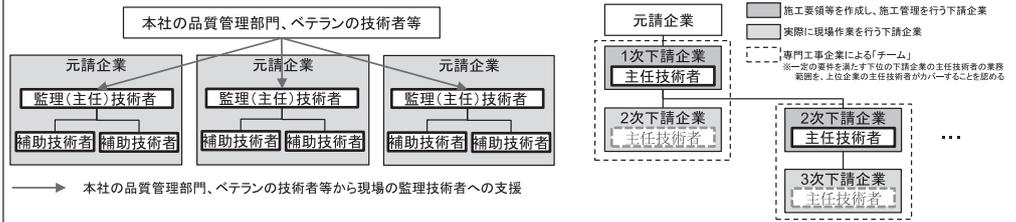
- ・監理技術者・主任技術者だけでなく、現場工事に携わる者(現場代理人、職長、等)の役割、位置付けを明確化

【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元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

図一 4 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 (具体的方策②)

的な位置付けの技術者として配置することも若手技術者の育成の観点から重要であり、そういった者の実績を評価する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、特に有能な技術者が配置されるべきであり、技術者が必要な資格を保有していること以外にどのような実績、技術研鑽等を積んでいるかを「見える化」する取組みを進めることが効果的であると考えられる。

(d) 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、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ることにより、適正な施工は十分に確保され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。

(e) 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

監理技術者等の専任配置が必要となる要件の見直しについては、検討会では結論を得るまでには至らなかったが、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、引き続きの検討が期待される。

(4) 若年齢から活躍できる機会の付与 (図一 5)

(a) 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、資格取得が就職等でのインセンティブとなるとの観点から、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 2 級学科試験について、検討会での議論を踏まえ、平成 28 年度より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。また、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り、導入の効果を確認するためにも最初の入口と言える 2 級学科試験から実施すべきであ

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、受験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、受験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

- ・監理技術者等のみで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之一と考えられるため、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

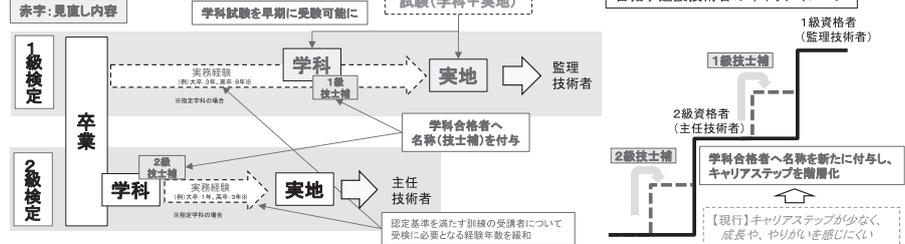
○技術検定制度の改革 ～早期資格取得へのチャンスの拡大

- ・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級学科試験の受験早期化
- ・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、実地試験受験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

図一五 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（具体的方策③）

る。土木、建築については平成29年度から2回化が実現されているが、それら以外の種目についても効果を確認しつつ、できる限り早期に実施することが望ましい。

現在は学科試験に合格した者は、実地試験を2回まで受験することが可能であるが、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するべきである。併せて、現在は実地試験まで合格した段階で「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、学科試験に合格した段階で「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。

このほか、2級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、合格者数も増加しつつあることを踏まえ、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。また、現行制度では一定の実務経験年数を受検の要件としているが、受検資格を得るまでの期間が長すぎるとの声も聞かれる。技術者の高齢化が進むとともに、建設企業に人材育成をする余裕が無くなる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ため一定の基準を満

たす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。

(b) 若手技術者の現場登用機会の創出

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、若年層の働きがいを高めることが離職を防ぐ方策として期待される。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、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である。

(5) 働き方改革（職場環境の改善等）の推進（図一五）

(a) 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、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、集中している業務負担を減らしていくことが求められる。

(b) 提出書類の簡素化

建設現場においては、書類作成業務が多いという声が聞かれ、できる限り書類の簡素化を図るべきである。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組んでいるところであるが、更なる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である。

(c) 技術者の途中交代

配置技術者の交代が認められにくいことの改善を求める声も聞かれる中、家庭と仕事の両立をするためにも、検討会において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。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、交代を認める範囲とその取扱いを明確にすることも検討すべきである。

(d) 営業所専任技術者のあり方

営業所の技術者について、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おり、情報通信技術の発達等により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も踏まえ、兼務を

認める工事現場の対象を拡大するなどの検討も進めるべきである。

(e) 企業集団に関する技術者の有効活用

限られた技術者を有効活用し、現場での経験を積む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（親会社及びその連結子会社の間の出向社員に係る主任技術者又は監理技術者の直接的かつ恒常的な雇用関係の取扱い等について、最終改正平成28年5月31日国土建119号）を拡大することについても検討していくべきである。

4. おわりに

検討会では、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が行われた。結果として最終結論を得るまでには至っていないものもあるが、一定の方向性は示されたところであり、今後、具体的な検討を進めていくこととしている。

JICMA