

建設業経理の
人材育成方策に関する調査研究報告書

—中堅・中小建設業における経営基盤強化のために—

平成8年9月

財団法人 建設業振興基金
建設業経理研究会

はじめに

建設産業は、住宅・社会資本整備や防災等を通じて社会に貢献するとともに、地域の経済・雇用を支える重要な基幹産業であるにもかかわらず、その産業としての特性のひとつは、経営基盤が脆弱な中小企業を抱えた多重階層的な構造であるため、経営基盤を強化し、経営の近代化を図ることが業界全体の長年の課題となっている。

このため、(財)建設業振興基金では、昭和56年度に建設業経理事務士検定試験制度を創設し、適正な建設業経理の知識の普及を図ってきたところである。

この建設業経理事務士の数が、入札・契約制度の改革の一環として新たに経営事項審査の項目となり、その社会的評価が高まったことにより、時代の要請に応えるべく、建設業経理に係る諸課題に対応していくことが、ますます緊急かつ重要な状況になっている。

また、建設省では、「新しい競争の時代」の構造及び将来像を明らかにするとともに、新しい建設産業政策の基本方向を示すことによつて、新しい時代に向けて建設産業が自信と活力を取り戻せるようにするため、平成7年に「建設産業政策大綱」を策定し、これを受けて「構造改善戦略プログラム」が策定されたところである。戦略プログラムでは、戦略的推進事業である経営基盤強化事業において、中堅・中小企業を中心とした企業の経営基盤の充実が一層重要となり、財務管理能力をはじめとした総合的な経営力の向上を支援することが重要な課題であると指摘している。

このような建設産業の現状を踏まえたうえで、建設業経理に係る諸課題について調査研究を行うため、建設省（建設振興課）のご指導のもと、平成7年11月に「建設業経理研究会」を設けた。

研究会では、次の3つの課題について各々ワーキンググループ（WG）を設けて重点的に検討することとした。

(1)建設業会計制度に関する課題（会計制度WG）

建設業者が作成すべき貸借対照表、損益計算書の様式については、建設業法施行規則において定められているが、これに関する表示方法、表示科目等について、また、建設業の特色を踏まえた会計処理の在り方等について検討する。

(2)建設業原価計算体系に関する課題（原価計算WG）

建設業原価計算において多大な影響を受ける積算と一般会計を有機的に接合するシステムの在り方、現場共通費の配賦等工事原価の合理的な測定方法、「完成工事原価報告書」の様式に関する表示問題、さらには建設業原価計算基準の設定の可能性等について検討する。

(3)建設業経理の人材育成方策に関する課題（人材育成WG）

中堅・中小建設業者の経営基盤の強化に資するため、会計関係法規、管理会計（意思決定を含む。）、税務会計、原価管理、資金管理（ファイナンス）等の知識の付与を目的とした講習会開催等の方法による、資格取得者（建設業経理事務士）へのフォロー方策等を中心とした、建設業者の事務部門の総合的な人材育成方策等について検討する。

本報告書は、上記課題のうち人材育成WGによる建設業経理の人材育成方策に関する調査研究結果を報告するものである。

平成8年9月

財団法人 建設業振興基金
建設業経理研究会

目 次

I. 調査研究目的	1
II. 人材育成の必要性	1
III. 人材育成の現状	2
IV. 人材育成の視点と課題	5
V. 人材育成プログラム	8
・ 調査研究経緯	12
・ 建設業経理事務士会 委員名簿	14

〔参考資料〕

1. 建設産業政策大綱（抄）	15
2. 構造改善戦略プログラム（抄）	21
3. 建設業経理事務士実態調査結果	27
4. 現代企業の経理領域	36
5. 建設業経理事務士会等実例	38

I. 調査研究目的

公共工事の入札・契約制度改革、建設市場の国際化、市場競争を通じた「良いものを安く」求める国民ニーズの顕在化など建設産業をめぐる「新しい競争の時代」の到来という環境変化の中で、特に厳しい経営環境に置かれる中堅・中小建設業者の経営基盤強化に資することを目的として、建設業経営分野における総合的な人材育成方策について調査研究を行った。

II. 人材育成の必要性

公共工事の入札・契約制度改革や建設市場の国際化に代表される「新しい競争の時代」の到来に向けて、平成7年4月に策定された「建設産業政策大綱」は、我が国の基幹産業(注1)である建設産業の健全な発展を促す基本方向として、

①最終消費者（エンドユーザー）である国民に「トータルコスト」で「良いものを安く」提供すること

②技術と経営に優れた企業が自由に伸びられる競争環境を作ること

③技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業を作ること

という3つの目標を掲げている。更に、これからの建設産業に求められる条件の一つとして、新たな競争環境では、建設産業相互の競争のみならず、国内の他産業や海外の建設産業の挑戦も受けることから、価格競争、技術競争、国際競争に耐え得る強固な企業体力、技術力、経営力を有することが必要であるとしている。また、優秀な中堅・中小企業が適正な競争の中で大手企業に挑戦することは、大手の市場寡占を防ぐとともに、互いに切磋琢磨することにより建設業界に企業成長のインセンティブ（誘因）が働き建設産業全体が活性化すると認識のもと、今後の課題として、中堅・中小企業が伸びる基盤づくりをあげ、新しい競争時代に耐え得る建設産業づくりを目指すために、中堅・中小企業の体質の強化、経営基盤の強化が掲げられている。

(注1)・建設省「建設産業統計資料」

1995年 許可業者数 約 55万社

1995年 対GDP比 16.8%（建設投資額のGDPに対する割合）

・総務庁「労働力調査年報」

1995年 就業者数 約663万人（全就業者数の約10%）

この大綱を受けて、行政及び関係諸団体の支援の内容を示した「構造改善戦略プログラム」は、「新しい競争環境の中で中堅・中小企業を中心とした経営基盤の充実が一層重要となることから、経営に優れた中堅・中小企業が特色を活かした成長ができるように、財務管理能力を始めとした総合的な経営力の向上を支援する」とし、経営基盤の強化を戦略的に推進していくとしている。

経営基盤づくりの中心的課題である人材育成については、これまで技術者、技能者の育成方策，建設技能労働者の教育・訓練の充実等といった、現場業務に携わる者の育成方策が専ら検討，実行されてきた。現場業務に携わらない管理要員(注2)特に経理担当者の人材育成方策については一般的，総合的に検討された例は見当たらない。

(注2)・総務庁「労働力調査年報」による現場以外の技術者，事務専従者の数
1975年 建設業全就業者数 473万人の16.7%，79万人
1995年 建設業全就業者数 663万人の25.8%，171万人

当研究会は、中堅・中小企業が新たな競争環境に向けて、経営基盤を強化するためには、財務管理能力を中心とした経営力の強化が不可欠であるとの認識に立ち、中堅・中小企業の経理担当者を実務面でより一層活用すること等を内容とする人材育成方策の有効性を確認し、その具体的検討を行うこととしたものである。

Ⅲ. 人材育成の現状

1. 一般的な人材育成

現在企業が実施している一般的な人材育成の手法を示す。

①研修会，講習会

新入社員研修，税務講習会など複数の者が参加し、知識習得や討議による思考方法の開発を図る。

②O. J. T. (On the Job Training)

上司が部下に対して日常業務を通じて行う職務遂行に必要な能力の教育。一般的に、教育の目標，計画，達成度などを一覧表にまとめ、計画的，継続的，組織的に行う。

③自己啓発（通信教育，資格取得）支援

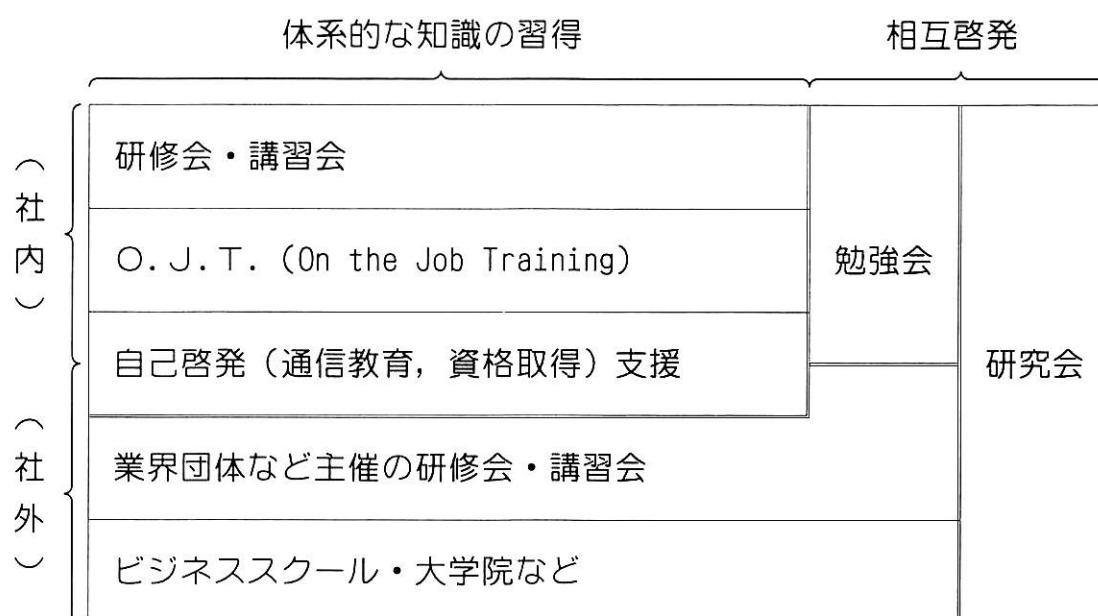
通信教育や資格取得などを奨励，支援する。

最近では、これらに衛星放送を活用したテレビ講習，コンピューターを利用したビジネスゲームを採り入れるなど情報化・高度化が進んでいる。

また、人材育成や研修の代行を業とする会社も多数設立され、人材育成ビジネスが盛んである。

他に、能力向上に資するものとして、会社内の有志による勉強会，地域的規模で組織化された業界横断的な研究会などのようなモチベーション（動機づけ），相互啓発をなすことをねらいとするものがある。

一般的な人材育成手法のイメージを整理すると次のようになる。



2. 建設業における人材育成

(1)調査，ヒアリングの結果にみる人材育成の現状

①教育訓練の実施状況（調査結果）

平成5年に建設省建設経済局が実施した第7回建設業構造基本調査によると財務，税務，経理事務の教育訓練（O. J. T.を除く）の実施率は8.5%に過ぎない。これは、技能，施工実技の41.1%，技術施工管理の39.0%に比し極めて低い。

また、事務，営業担当者1人当たりの年間教育費用は8万1千円であり、技術者，現場労働者1人当たりの14万6千円よりかなり少ない。

②大手建設会社の人材育成の現状（ヒアリング結果）

大手建設会社では人材育成のための教育体系が整備されており、社内で行う年次別，業務別，職位別の研修会や講習会，O. J. T.のマニュアル化，社員

の中から選抜を行い国内外のビジネススクールなどに派遣する社外研修などを行っている。また、通信教育や資格取得を奨励、支援している。

③中堅・中小建設会社の人材育成の現状（ヒアリング結果）

中堅・中小建設会社の多くは人材育成のための教育体系が整備されておらず、必要に応じて上司がマン・ツー・マンで業務の指導を行う方法が採られており、体系的な知識習得がなされていない。また、地域の同業者で構成する団体に属し、団体が実施する講習会、研修会に参加する機会を有するものもあるが、そのような機会に恵まれないものも多い。

(2)建設業経理事務士の普及状況

企業の経理事務処理能力の尺度として、建設業経理事務士の普及状況を把握しておく必要がある。

1級及び2級（平成10年度まで3級も）の建設業経理事務士有資格者数が平成6年度より公共工事の入札に係る経営事項審査の加点対象になったが、1級及び2級の有資格者に限ると8万人(注3)にも満たず、経営事項審査申請法人企業数が13万社を超える(注4)ことからすれば、まだかなり不十分な状況にあるといえる。

(注3)平成8年8月26日現在	1級	2,974名	3級	119,138名
	2級	73,238名	4級	107,290名
			計	302,640名

(注4)・建設省「建設業の経営分析」

131,665社

経営事項審査を受けた専門の法人組織の建設業許可業者で、平成6年4月1日から平成7年3月31日までに決算期が到来したもの。

(3)建設業経理に関する情報提供

昨今の急速なパソコンの普及、またWTOの政府調達協定の発効などをはじめとする情報化、国際化の波の中で、国際会計基準などの国際的な建設業経理に関連する法規やルール、コスト削減・生産性向上のために必要な経営情報、経理事務へのパソコン導入による効率化の優良事例やソフト情報など、建設業経理に関連する領域における必要な情報量はますます多くなってきている。

建設業者団体などには機関誌や説明会を通じ広報普及活動を行っているものもあるが、この領域における必要な情報提供が系統的に行われておらず、この点が企業の経営力の強化、人材育成を図る上で重要な問題点になっている。

IV. 人材育成の視点と課題

このような現状認識に立って、中堅・中小建設業者の経営基盤強化のための総合的な人材育成方策に関し、必要な視点と課題への対応という形で具体的な提言を示す。

1. 講習会方式による人材育成方策の実施

まず、中堅・中小建設業者の規模的特性に帰因する体系的知識を習得する機会が欠如しているという視点である。これについては次の点を踏まえた実務講習会をこれまで以上に充実し実施する必要がある。その際、建設業経理の概念を確認し「経理」で経営管理を啓蒙していく姿勢が必要であろう。

①「実務の領域」

「実務の領域」として、経営計画（企画）、経理、財務及び原価管理を対象とする。会社の経営力は、この他の技術、人事、営業、購買等の各部門を総合して判断すべきものであるが、これらについては既にその向上策、教育訓練法等が研究され実施されていること等から捨象した。

中堅・中小企業は、経営力の強化のためにこれらの領域において、体系的知識、処理能力等を習得するよう努めるべきである。

②「建設業経理の領域」

「建設業経理の領域」として、まず領域の拡大を念頭におく必要がある。この領域には財務会計、管理会計、税務、資金管理、原価管理、会計関連法規等が含まれる。（この点についての詳細は、〔参考資料〕4. 現代企業の経理領域 参照）

ちなみに、平成7年10月実施の「建設業経理事務士実態調査」では、税務会計、会計関連法規、管理会計に関する講習会ニーズが高かった(注5)。

(注5)建設業経理事務士実態調査

平成7年10月に、企業（1,671社）並びに1級及び2級建設業経理事務士（5,000人）を対象に「建設業経理事務士実態調査」を実施した。

講習会のニーズ	企業	事務士
税 務 会 計（減価償却、消費税の処理など）	74.8%	76.8%
会計関連法規（建設業法、商法など）	67.3%	71.7%
管 理 会 計（財務、経営分析から企業の意思決定）	60.1%	51.6%
資 金 管 理（手形の管理、資金の調達など）	24.3%	31.8%

③対象者と方法

講習会は、建設業会計に関する知識を備えた「1級および2級建設業経理事務士」および同等以上の能力を有する者を対象とした経理事務能力講習会として山間、へき地を含め全国あまねく実施しうる方法「衛星放送によるテレビ講習方式」の活用などによることが適切であり、講習会を通じ更なる実務能力の向上を図る。

また、パソコンを用いた「建設業経理ソフト」などによる体験学習方法の採用についても検討を要する。

④経営管理への活用

講習会で得た知識をもとに判断力、企画力を育成し、中長期の経営計画の作成をはじめ、経営者の経営管理の補佐役として活用しうる実務能力の養成を目指す。

⑤今後の検討課題

建設業における経理事務能力の向上に対して建設業経理事務士検定試験の果たす役割の大きさを顧みると、今後、建設業経理の領域にあるものを検定試験の対象にするものと講習会等により自ら習得するものとの整理する必要がある。

2. 企業間の横断的な組織の形成

会社経営上、また個人の能力向上のために、自社の置かれている社会的な環境を迅速に認識することが必要である。大手建設会社では社会、経済情勢といった経営環境を把握する部署を有している（例、調査部門）が、中堅・中小建設会社ではこのような機能を有しているものは少なく、有していたとしても極めて弱いことは既述のとおりである。したがって、地域で企業間の横断的な組織を形成し、各企業内で同一業務を担当する者が集まり調査研究、情報交換を行えば、自社のみでは困難な、能力向上に関するモチベーション、相互啓発を図ることができると考えられる。

このため、1級および2級建設業経理事務士を核とした「企業間の横断的な組織形成」を図っていくこととする。その組織形成の一方法として「建設業経理事務士会」が考えられる。具体的には組織化の実例の紹介、有用性の提唱等継続的な広報活動を行い、また建設業者団体等が開催する勉強会に講師を派遣するなどして組織化を支援する。

3. 建設業経理に関する情報の提供及び活用

パソコンを始めとしたコンピューターの普及や国際会計基準の動向に見られるように建設業経理の領域においても情報化，国際化の視点はますます重要性を増してきている。

企業の経営力の強化のための基盤づくりとして、建設業経理に関する内外の情報を広範かつ継続的な方法により提供することが重要である。

講習会方式では時宜に即した情報を広汎に伝達するには不十分であることから、季刊誌等の定期的な出版物の発行方式によることが望ましい。

また、情報化の進展に即応して、企業間の建設業経理に関するインターネットのホームページ作成やパソコンを通じた”CHAT”(注6)など企業が経営に必要な情報を効果的かつ即時に入手し、有効に活用しうる方策が今後の経営基盤強化の支援策として有効である。

(注6)”CHAT”

英語で”おしゃべり”という意味。

パソコン通信でリアルタイムにメッセージの交換を行うこと。

4. 建設業経理の担う社会的役割を高めるための普及活動の展開

バブル崩壊後のリストラクチャリング（企業の再構築）、円高を背景にした公共工事費の内外価格差の議論における高コスト構造体質の是正や経営管理における客観性・透明性の確保などの課題に直面する状況において、建設業経理の果たす社会的役割はますます重要になってきている。このような時期にあって、建設業経理事務士を核とした経理のレベルアップとともに、その社会的地位の向上を図るべきである。この点に関しては、検討委員会等を設置し、建設業経理事務士の社内外における活用策等を検討していく必要がある。これがひいては資格取得のモチベーションを高め、建設業経理事務士の資格取得をなお一層推進することができると考えられる。

このような方策を基盤として、直面する課題に対応していくことにより、建設業経理の果たしうる社会的役割への認識が高まるものであり、また、その重要性は十分強調されるべきである。

V. 人材育成プログラム

以上の検討に基づき中堅・中小企業の経営基盤強化のための総合的な人材育成方策の行動指針を表した「人材育成プログラム」を作成した。

今後、このプログラムに基づく具体的な諸方策を速やかに実施されるよう提言する。

「人材育成プログラム」	
総合的人材育成方策に関する基本方針	
「建設産業政策大綱」及び「構造改善戦略プログラム」に則し、次の人材育成方策を総合的に実施することにより、中堅・中小建設業者の経理事務能力の向上を図り、経営基盤強化を支援するものとする。	
1. 「経理事務能力講習会」の開催……………	人材育成プログラム①
2. 「企業間の横断的組織」の形成……………	人材育成プログラム②
3. 建設業経理に関する情報の提供及び活用……………	人材育成プログラム③
4. 建設業経理の担う社会的役割を高めるための普及活動の展開……………	人材育成プログラム④

人材育成プログラム①	
「経理事務能力講習会」の開催	
「経理事務能力講習会」の狙い	
建設業経理事務士等建設業経理に関する知識を有する者を対象に、財務管理をはじめとした講習会を開催し中堅・中小建設業者の経理事務能力の更なる向上を図り、経営基盤の強化を支援する。	
対 象	
「1級または2級建設業経理事務士」 「1級または2級簿記有資格者」 「10年以上の建設業経理事務経験者」など	
内 容	
<p>【経営管理手法】</p> <p>①経営分析 収益性・安全性・生産性等の一般的財務諸表分析 経営事項審査の12指標の意義と算出方法 キャッシュフロー計算書等による資金の管理</p> <p>②利益管理・原価管理 実行予算の作成方法と管理 原価管理・コストダウンの手法 損益分岐点等のCVP分析の手法（変動費の管理と固定費の削減）</p> <p>③経営計画 中期・長期経営計画の立て方</p> <p>【法規 他】</p> <p>①税法 税務申告書の記載方法 受注関連費の税務 工事収益計上の税務 同族会社の税務</p> <p>②商法 自己株式の取得 配当可能限度額の計算 営業報告書・附属明細書の作成方法 取締役会の開催およびその付議事項</p> <p>③その他 建設工事原価計算基準（仮称）</p>	
開催方法 他	
全国的に広く（山間地，離島を含む）実施することから、（財）建設業振興基金が主体となり講習会の実施を希望する建設業者団体と共同で開催する。 講習会では単に知識の習得をなすのではなく、パソコンを活用したり、ビジネスゲームを取り入れるなどして実務，処理能力の向上を目指す。	

人材育成プログラム②

「企業間の横断的組織」の形成

情報交換，知識習得の相互啓発に、建設業経理事務士会などによる企業間の横断的な組織化が考えられる。

北海道の帯広，宗谷では、事務士会が既に組織され、月例会研修会などを通じ事務処理能力の向上，知識習得に寄与している。

建設業者団体等の中に、“経理” “税務” の研究会を設けているところがあり会員の親交を図るとともに、各種調査研究，研修を実施している。

しかし、全国的には組織化が進んでいない。

したがって、

①既存の事務士会，各種研究会を広く紹介しその有用性を提唱する。

②勉強会を開催する建設業者団体等に講師を派遣するなどして設立，活動を支援する。

などの方策により建設業経理領域における地域及び全国的な企業間の横断的組織の形成を図る。

人材育成プログラム③

建設業経理に関する情報の提供及び活用

1. 昨今の急速なパソコンの普及、またWTOの政府調達協定の発効などをはじめとする情報化、国際化の視点から次のような建設業経理に関連する経理事務能力向上のために必要な情報を季刊誌等の発行により継続的に提供する。

- 建設業経理に関する法規
- 建設業経理に関する内外の動向
- 会計法令改正の際の解説
- 税法などの改正に関する解説
- 原価管理・コストダウンの手法
- 既存の「建設業経理事務士会」の活動状況
- 経理事務へのパソコン導入による効率化の優良事例，ソフト情報等

2. 企業の経営管理に必要な情報を効率的かつ即時に入手，交換し、有効に利用できるような情報活用策を検討する。

- 経理情報に関するインターネットのホームページ創設
- パソコンを通じた“CHAT”方式等

人材育成プログラム④

建設業経理の担う社会的役割を高めるための普及活動の展開

高コスト体質の是正や経営管理の客観性・透明性の確保等の課題に直面している状況において、

1. 建設業経理事務士の資格取得のなお一層の推進
2. 建設業経理事務士の社内外における活用策の検討，実施
3. 企業経営及び経営環境に係る社会的課題への対応

などの課題に対応すべく検討委員会を設置し、これを受けて建設業経理の普及活動を並行的に展開し、その社会的役割を高め、重要性を強調する。

・ 調査研究経緯

第1回 平成7年11月6日 「調査研究課題」について意見交換

- ・ 財務会計より広い総合的な財務管理能力の向上を図る人材育成策の調査研究が必要。
- ・ 建設業界特有の事務部門軽視の風潮から、能力向上についてモチベーションが必要。

第2回 平成7年12月12日 「建設業経理事務士実態調査」中間報告
「事務職の役割，育成」等の現状
「ヒアリング内容」検討

- ・ 経営管理能力を有する”経営者の補佐役”が必要。
- ・ 社内の建設業経理事務士に、顧問の公認会計士などともに、経営管理・企画を期待。

第3回 平成8年1月30日 「経営コンサルタント」ヒアリング

- ① 大手，中堅，中小建設会社における人材育成
 - ・ 大手建設業者は、事務職として採用し、5～10年間のローテーションを通して適性を見て経理担当者を選抜。
 - ・ 中堅建設業者は、経理担当として採用し、マン・ツー・マンで経理のエキスパートを育成。
 - ・ 中小建設業者の経理部門の構成は、男性のエキスパート社員1人と女性3～4人。
この男性社員が経営管理能力を身につけ”経営者の補佐役”になることを希望。
- ② 経理様式，業務手順の標準化の必要性
 - ・ 経理のコンピュータ化に伴い処理方法の標準化が必要。
経理担当者に経営管理を期待。
- ③ 建設業経理事務センター（地域ごとに講習・人材派遣・相談業務を行う）の設置，経理事務担当者会議の開催
 - ・ 講習・人材派遣・相談業務を行う経理事務センターを設立。
 - ・ 経営管理能力を身につけるため、経理事務担当者会議を開催。

第4回 平成8年3月8日 「第1回～第3回のまとめと検討方向」

- ① 対象とする業務領域
 - ・ 経営企画，経営管理，経理事務
- ② 内容：建設業経理の領域
 - ・ 財務会計，管理会計，資金管理，税務，会計関連法規
- ③ 方法
 - ・ 講習の実施，横断的な支援組織の設置，人材育成の必要性の提唱。

第5回 平成8年4月17日 「人材育成プログラム」骨子案検討

- ① ”経営管理能力”などを育成する為の講習会などに関する課題
 - ・ 講習の実施主体の明確化。
- ② ”経理事務士会”などの組織化に関する課題
 - ・ 1級経理事務士は約2,000人であり、現状では全国的な規模の組織化は困難。
 - ・ 既存の経理事務士会などを紹介し、推奨。
- ③ ”経理，税務知識”の普及に関する課題

第6回 平成8年5月27日 「現代企業の経理領域」
(東海座長より)

- ・「経理」は会計データを活用した「経営管理」に由来。
- ・経理の役割は、経営企画，内部コンサルティング，アドバイザーなど、積極的な姿勢での会計データシステム構築。

第7回 平成8年6月24日 「具体的な研究成果のまとめ方」

- ①対象となる「会社のイメージ」：主として中堅，中小。
- ②調査研究対象の「建設業経理の領域」：財務会計，管理会計。
- ③「経営者の補佐役」：育成の成果。
- ④「講習会の内容」などについて
 - ・知識習得に加え、問題解決能力の育成。
 - ・2級以上の経理事務士のレベルアップの必要性。
 - ・実施主体は、離島，山間地などでも地域差なく行うことから、基金。
- ⑤「経理事務士会」について
講習会，勉強会等を通じ組織化を支援する。
- ⑥社員全体への経理・税務知識の普及について：社内に対応すべき問題。
講習会後のフォローとして相談窓口が必要。

第8回 平成8年7月29日 「報告案の検討」

- ①講習会で指導するにあたりパソコンを活用。
- ②税務関連の講師に税理士，国税庁職員を起用。
- ③既存事務士会の情報を継続的に収集、当該組織に各種情報を提供。

第9回 平成8年9月17日 「報告案の検討・整理」

- ①パソコン等を使った活用策の展開。
- ②建設業経理の有用性の社会的アピールに向けての方策の検討。

・ 建設業経理研究会 委員名簿

○宇佐美治雄（（株）宇佐美組 代表取締役社長）

木島 淑孝（中央大学 教授）

○木下 昌（公認会計士 ㈱経営総合コンサルタント協会 専務取締役）

佐々木 順（西松建設（株） 経理部経理課長）

人材育成WG主査 ○鈴木 一（（財）建設経済研究所 研究理事）平成8年6月まで

鈴木 豊（亜細亜大学 教授）

関谷 明（大成建設（株） 経理部経理室係長）

竹内 淳一（（株）日本コンサルタントグループ 建設システム研究室部長）

田村 雅俊（公認会計士 中央監査法人）

座長・原価計算WG主査 東海 幹夫（青山学院大学 教授）

富塚 嘉一（中央大学 教授）

鳥居 俊三（（株）大林組 経理部経理第一課長）

○中川 和久（公認会計士 大原簿記学校 人材開発センター長）

中村 義人（公認会計士 朝日監査法人）

○丹羽 秀夫（公認会計士 桜友共同事務所）

人材育成WG主査代行 ○榎谷 勉（（財）建設業振興基金 業務第一部長）

○松下 和正（（株）松下産業 専務取締役）

会計制度WG主査 山浦 久司（千葉大学 教授）

横山 憲一（鹿島建設（株） 財務本部主計部次長）

○人材育成WG委員

〔参 考 資 料〕

1. 建設産業政策大綱

平成7年4月

(抄)

1 はじめに

(1) 新しい競争の時代

建設産業は今、「新しい競争の時代」を迎えている。90年ぶりと言われる公共工事の入札・契約制度の改革、建設市場の国際化、更には市場競争を通じて「良いものを安く」求める国民ニーズの顕在化など、建設産業を取り巻く競争環境は大きく変化している。これは、我が国の産業社会全体が世界的な「大競争の時代」に突入していると言われる状況と軌を一にしており、ひとり建設産業だけの問題ではない。加えて、建設産業については、国民の信頼を回復し、また、建設産業を支える一人一人が自信と活気に溢れて働ける産業として発展していくためにも、より透明な形での競争的な産業へと成長していくことが強く求められている。

一方、建設投資額の約4割を公共投資が占め、基本的には国内産業として発展してきた建設産業にとっては、一般競争、国際競争などの「新しい競争の時代」の到来が大きな不安と戸惑いをもたらしていることも否定し得ない現実である。言うまでもなく、建設産業は、住宅・社会資本設備や防災等を通じて社会に貢献するとともに、この産業に働く人々の数だけ見ても、建設業に640万人、建築士・コンサルタント100万人と我が国の全就業者の1割を占め、さらに建設資材、建設機械など関連産業まで加えれば、極めて裾野の広い基幹産業となっており、特に地方においては地域の経済・雇用を支える基盤となっている。また、今後、この巨大な産業組織が競争の荒波にもまれながらも、いかに健全に発展していくかは、豊かな国民生活の創造という重要な政策課題実現の鍵を握っていると言っても過言ではない。

したがって、建設産業の進むべき将来像を明らかにし、国民の不信感を取り除くとともに、建設産業界の抱える不安については、その原因を究明し、これに正しい処方箋を示すことによって、建設産業界が「新しい競争の時代」に希望を持って力強く立ち向かえるような条件整備をすることが、現在の建設産業政策に課せられた大きな課題となっている。

(2) 国民の不信と建設産業界の不安

① 国民の不信

建設産業は、製造業などと比べた場合、新規参入が容易なため、業者数は多く、特定企業による市場の寡占度が低いという特徴を持っている。加えて、受注産業という宿命の中で、経営は不安定になりがちで、この結果、倒産率は高く、また、受注の確保を目指して激しい競争が展開されてきたのも建設産業の特徴である。しかしながら、最近の一連の不祥事を取り上げるまでもなく、建設産業界は、このような過当競争の裏返しとして、競争制限的な行為に走りやすい傾向を有しており、このことは特に国民の税金を使う公共工事について厳しく批判されてきているところである。この結果、日本の物価が為替レート上の比較で外国に比べて平均4割高い中で、公共工事費の内外価格差が3割であっても(1994年12月内外価格差調査研究会報告書)、競争をしていないと国民が認識すれば、建設産業は不当な利益を得、公共工事費は高過ぎるのではないかということにならざるを得ない。

繰り返される建設産業界をめぐる談合や贈収賄、毎年のように指摘される建設産業界の多額の使途不明金、建設生産物の内外価格差などを背景に、国民は「建設産業は国民にとって不可欠で大切な仕事をしている」と認識しつつも、

一方で「建設産業は競争をしていないのではないか」、「使途不明金などが不明朗なことに使われているのではないか」といった建設産業界に対する不信や不安を根強くもっており、業界を挙げての倫理綱領の策定や入札・契約制度の改革にもかかわらず、この不信は未だに払拭されていない。いくら激しい競争状況にあっても、国民からこのように見られることは産業として致命的なことである。

②建設産業界の不安

「新しい競争の時代」に対する建設産業界の第一の不安は、経営環境全般に対する先行き不透明感から来る不安である。急激な円高や産業全体に広がるリストラクチャリング（構造再編成）などの動きに加えて、新しい競争の枠組みができる前に止めどもない競争に陥り、産業としての再生産が不可能になるのではないかという不安が生じている。すなわち、バブル崩壊後の民間建設市場の大幅な落ち込みにより激しい価格競争が展開されてきた結果、「弱肉強食の競争」、「大手による市場の支配」、「下請、安全対策へのシワ寄せ」などの不安の声が広がっている。さらに、このような適正な利益を無視した競争状況が今後とも続けば、3Kと言われる職場環境は改善できず、若者も集まらないため、建設産業自体が疲弊していくのではないかという不安が醸成されつつある。

第二の不安は、公共工事に関する新たな入札・契約制度に対する不安である。今回の入札・契約制度の改革は、少しでも「不正の起きにくい制度」を目指して、手続の透明性・客観性、競争性を高める改善がなされたが、最近の建設市場の状況を見ると、不況による競争要因が制度改革に伴う競争要因の上に二重映しとなり、多くの建設業者の間で新しい競争方式に対する不安感が増幅されている。特に、中小建設業者の間では、今の枠組みのままで一般競争が中小規模の工事にまで拡大された場合、不良不適格業者の参入により真面目な建設業者が駆逐されたり、大手建設業者により中小建設業者は淘汰されるとの危機感が高まっている。一方、高度な技術力が要求される大型工事について、価格のみの競争が激化し、価格以外の技術力が十分に評価されないことになれば、技術力の高い建設業者の競争参加意欲が失われ、中長期的には技術開発投資が減少する恐れもあると指摘されている。

第三の不安は、建設市場の国際化に対する不安である。来年（1996年）1月以降、WTOの政府調達協定が発効し、我が国も建設サービス分野での本格的な国際競争の時代を迎える。建設産業は基本的には国内の労働力を調達して建設生産物を供給する産業であることから、今後とも国内産業としての性格は色濃く残るものの、国際的なサービス移動が容易な設計・コンサルティング・エンジニアリング分野での競争は激しくなるものと予想される。しかしながら、より大きな不安は、外国人単純労働力の流入で現場労働者の労働条件が切り下げられたり、これらの安い労働力を使う企業との競争が激化するのではないかという不安である。すなわち、現在のような、「人の移動」が厳格に制限された状況においても、約30万人の不法就労の外国人労働者がおり（1993年労働省職業安定局推計）、このうちかなりの部分が建設作業員として雇用されていると推測されるが、これが、今後さらに加速化されるのではないかとの懸念が広がっている。

(3) 建設産業政策大綱策定の目的

建設産業政策の本来の役割は、我が国の基幹産業である建設産業の健全な発展を促し、「技術と経営に優れた企業」が適正な市場競争を通じて成長できる枠組みを作ることである。しかしながら、このような望ましい競争状態は、市場における自由な競争に任せておけば自然に実現するというものではない。すなわち、

第一に、経済外的な力を利用して市場参入を図ろうとする不良不適格業者の排除、入札談合等の競争制限的な行為の排除、ダンピングによる市場支配の排除など「適正な競争の土俵づくり」を行政としての確に行う必要がある。

第二に、中長期的な資源配分の観点からは、技術者、技能者などの人材確保や技術開発に必要な資金調達、あるいは建設産業内を結ぶ情報インフラ（基盤）の整備など、自由な市場に任せておくだけでは必要な成果がすぐには期待できない産業発展の共通基盤を積極的に整えることも極めて重要な分野である。

第三に、優良な中小企業の育成、地域経済の振興、雇用の確保や労働条件の改善など様々な分野の社会経済政策が果たしてきた現実的な役割を考えた場合、これらを抜きに市場競争の論理だけで建設産業政策を語ることはできない。これからの新しい競争の時代にあつては、適正な競争の中に社会経済政策的な配慮をどのように織り込んでいくかという観点から建設産業政策を組み立てていくことも必要である。

以上のような基本的視点を踏まえて、現在、建設産業政策に求められているのは、

第一に、建設産業が今後、適正な競争を通じて「良いものを安く」エンドユーザー（最終消費者である国民）に提供することを明らかにし、国民の信頼を確立すること、

第二に、建設産業が不安を感じている「新しい競争の時代」の構造及び将来像を明らかにするとともに、新しい建設産業政策の基本方向を示すことによって、新しい時代に向けて建設産業が自信と活力を取り戻せるようにすること、であり、これが今回、建設産業政策大綱を策定する大きな目的である。

なお、本政策大綱は西暦2010年までの市場予測等を踏まえながら、現在から将来にわたる政策の大きな基本方向を示したものであり、その具体化に当たっては、日本の実情を踏まえながら、今後15年間を見通して着実に手順を追って実行に移されていく必要がある。

(4) 建設産業政策展開に当たっての留意点

① 建設産業政策の範囲

建設産業は、単に、建設業法上の許可業者だけではなく、広くビジネスとして建設生産に関わる一連のプロセスを担う産業界全体（設計、コンサルティング、総合工事業、専門工事業、さらには建設資材、建設機械まで）が関係する総合組立産業である。今回の建設産業政策大綱では、この裾野の広い建設産業全体を視野に入れつつも、建設産業の大半がいわゆる建設業で占められていること、多くの政策提案が建設業に集中していることから、政策大綱の大部分が建設業を強く意識したものとなっている。

建設産業組織についての初めての本格的分析を行った1986年の「21世紀への建設産業ビジョン」においては、建設投資の将来予測、建設産業政策の基本方向のみならず業種・業態別の今後のあり方が示されたが、今回の政策大綱では業種・業態別のビジョンは示されなかった。これは国際化、情報化など経済社会の変化が激しい「新しい競争の時代」においては、行政は建設産業活動の基盤となる経済社会フレームや政策の枠組みづくりを担い、各業種・業態ごとのビジョンや各企業の経営方針のあり方は、産業界自身が定めていくべきであるという考え方による。

② 建設産業政策と公共発注との役割分担

公共工事の発注は、基本的には納税者の代理人として、「良いものを安く」調達することが基本的使命である。しかしながら、建設投資額の約4割を公共投資が占め、公共発注のあり方に与える影響が極めて大きいことから、建設産業政策を考えるに当たって、公共発注との役割分担を十分視野に入れて置くことが不可欠である。従来は、建設産業政策が十分に確立していなかったこともあり、不良不適格業者の排除、さらには産業の保護・育成まで含めて過度に公共発注に依存してきたきらいがあった。

今後の建設産業政策の展開に当たっては、このような発注に依存し過ぎていた部分を改め、発注以外の産業政策本来の手法を充実強化していかなければならない。一方、発注サイドにおいては、その実質的な影響力の大きさを十分認識した上で、現在進められている「発注改革」の定着とその推進を継続的に進めていかなければならない。この観点からは、年間47万件に上る公共工事のうち、件数で9割、金額で7割を占める地方公共団体の発注について、より一層の改善が必要である。すなわち、地方においては、依然として公共工事の発注をめぐり首長の贈収賄事件や入札妨害事件などが発生している一方、執行体制を十分整備しないまま一般競争入札を採用し、いたずらに混乱を引き起こしている場合も見受けられる。

③ 競争における品質・信頼性の確保

本来、競争は価格と品質を含めた総合的な競争であるべきである。

しかしながら、建設生産が受注産業であることから、消費者が品質を他の建設生産物と比較することが困難であるため、建設市場はややもすれば「適正な競争」ではなく、「価格のみの競争」に陥りやすい性格をもっている。

関東大震災以来、最大規模の直下型地震であり、悲惨な被害をもたらしたこの度の阪神・淡路大震災は、適正な競争を通じて建設生産物の品質・信頼性を確保することがいかに重要であるかを浮き彫りにした。

価格競争、内外価格差の縮小が主張される新しい競争の時代にあっても、むしろ競争の時代であるからこそ、建設生産物の価格と品質・信頼性をどう調和させるか、建設生産において品質をめぐる競争をどう実現するかが重要な政策課題となっている。品質を確保するために価格競争を否定するのではなく、品質と価格の両方を要素とする競争を実現することが「価格のみの競争」ではない、国民の真の利益を実現する「適正な競争」へつながるものと考えられる。

ちなみに、我が国の公共入札は価格による入札であるが、EU（欧州連合）その他では、価格・品質を含めた複数基準での入札方式が導入されている。

④ 現在の産業構造との調整

今回の建設産業政策大綱が「新しい競争の時代」に耐え得る建設産業づくりを目指すことから、その「変化の方向」は、大手・中堅・中小を問わず企業体質の強化、労働生産性の向上、そして産業全体の効率化に向かうものである。

しかしながら、現在の産業構造を無視して性急に変化の方向を追い求めることは、企業体力の弱体な中堅・中小企業者から事業改善や業態変化のために必要な時間を奪い、場合によっては優良な企業の淘汰や不必要な失業を招くことにもなり、結果として「適正な競争」や「人材の確保」に逆行することにもなりかねない。

今後の政策展開に当たっては、政策大綱の目指す「変化の方向」は堅持しつつ、産業構造への影響について、きめ細かい実態把握に努めながら着実に一歩一歩進めることが重要である。

(5) これからの建設産業に求められる条件

① 建設産業は、国民生活に直結する産業であり、特に納税者が発注者である公共工事については高い公正さが要求されるとの認識に立って、事業の実施に当たっては高い倫理観と透明性を確保することが必要である。

② 新たな競争環境では、建設産業相互の競争のみならず、国内の他産業や海外の建設産業の挑戦も受けることから、これからの建設産業は、価格競争、技術競争、国際競争に耐え得る強固な企業体力、技術力、経営力を有することが必要である。

③ 厳しい競争の中でコストダウンが求められる一方で、他の産業に負けない労働条件や福利厚生を実現する必要がある。このため、これからの建設産業は、コストダウンと労働条件の改善を両立させる高い労働生産性を是非とも実現する必要がある。

④ 建設産業がこれからの新しい日本の国づくりに果たす役割を考える時、従来の住宅・社会資本整備、防災、我が国の基幹産業としての役割に加え、阪神・淡路大震災の教訓を生かした災害に強い新たな街づくり、新産業基盤の整備、環境の保全や創造、さらにはアジア諸国等への技術・ノウハウの移転を通じた国際貢献など、建設産業の新しい役割を追求していく必要がある。

4. 建設産業政策の3つの基本目標と実現への視点

建設産業が国民に開かれ、信頼される産業として発展するためには、建設産業としての本来の役割や基幹産業としての重要性を訴えるばかりでなく、建設産業としてどのような形で社会に貢献しようとしているのかを明確な目標として国民に対して示す必要がある。これが、最終消費者（エンドユーザー）である国民に「トータルコスト」で「良いものを安く」提供するという第一の目標である。

第二の目標は、建設産業の個々の経営体に対する目標である。すなわち、建設産業が「新しい競争の時代」を乗り切り、自信と活気に溢れた産業として発展していくためには、「技術と経営に優れた企業」が「自由に伸びられる競争環境」を作っていかなければならない。建設産業に、より透明な形での競争を求める以上、建設産業政策としても「適正な競争の土俵づくり」が不可欠である。

また、建設産業を現場で支えるのは、厳しい労働条件の下で日夜額に汗して働く人々である。建設産業がこれらの技術と技能に優れた人材にとって生涯を託せる産業でなければ、建設産業としての発展も望むべくもない。したがって、建設産業で働く人々に着目して今後取り組むべき政策課題を示したのが第三の目標である。

建設産業政策としては、これらの3つの目標を調和をとりながら追求することが必要であり、例えば、国民と現場労働者の負担の下で一部の建設産業が発展できたとしてもこれは真の発展とは言えず、一方、例え一時的には「良いものを安く」エンドユーザーに提供できたとしても、その陰で働く人々の幸福が犠牲にされ、産業として長続きできないような競争に陥るようではこれも真の発展とは言えないことに留意しなければならない。

○建設産業政策大綱に掲げられた、本研究会検討テーマの主要指針となるもの
(抜粋)

「建設産業政策の3つの基本目標と実現への視点」より

目標2 「技術と経営に優れた企業」が「自由に伸びられる競争環境」を作る。

企業の自助努力によるイノベーション（革新）は国民に「良いものを安く」提供する基盤であり、特に、優秀な中堅・中小企業が適正な競争の中で大手企業に挑戦することは、大手の市場寡占を防ぐとともに、互いに切磋琢磨することにより建設業界に企業成長のインセンティブ（誘因）が働き建設産業全体が活性化すると考えられる。この観点から、政策的支援を検討するとともに、現在の行政システムあるいは建設業界の体制の中に優良企業の成長を阻害する要因がないか十分に検討する必要がある。

「政策の基本方向一覧」より

政策課題	具体策	展開の方向
5. 中堅・中小企業が伸びられる基盤づくり	⑤優良中堅・中小企業の体質強化	新しい競争時代に耐え得る建設産業づくりを目指すためには、中堅・中小建設業の体質の強化、経営基盤の強化は避けて通ることができない。 これは、消費者である国民の利益のためにも不可欠の要件でもある。

2. 構造改善戦略プログラム

平成7年6月

(抄)

1 基本的考え方

(1) 建設産業における構造改善の現状

昭和63年5月27日中央建設業審議会第三次答申「今後の建設産業政策の在り方について」において、建設産業における構造改善の必要性が体系的な形で打ち出された。これを受けて、平成元年3月に「活力と魅力にあふれた建設産業」の実現を目指すべく「建設業構造改善推進プログラム」（平成元年度～平成3年度）が策定され、計画的な構造改善事業が推進されることとなった。また、第一次プログラム終了後の平成4年3月には「人を大切にする建設産業を目指して」を副題とした、「第二次構造改善推進プログラム」（平成4年度～平成6年度）が策定され、「雇用労働条件の改善と人材の確保育成」、「生産性の向上」等の重点事業を設定しながら、官民一体となって構造改善事業に取り組んできたところである。

この結果、建設業の年間総労働時間は平成元年時点で2247.6時間であったのに対して、平成6年時点で2060.4時間と10%近い労働時間の短縮が達成され、新規学卒者の建設業就業率も平成元年時点の4.6%から平成6年時点で7.5%と増加した。さらに、元下関係の適正化等を推進する建設生産システム合理化推進協議会が全国26府県で設置される等具体的成果を挙げてきている。加えて「建設産業における労働時間短縮推進要綱」、「建設産業における生産システム合理化指針」等各種指針の整備や建設産業人材確保・育成推進協議会のような新たな協議の場の設立は、構造改善の具体的方向性を明確化することに大きく寄与している。

しかしながら、90年ぶりの公共工事の入札・契約制度の改革や建設市場の国際化等の建設産業をめぐる「新しい競争の時代」の到来は、バブル崩壊後の建設市場の低迷といった市場環境の変化とあいまって、今までの経営基盤の充実や人材の確保・育成といった構造改善の努力を逆行させることになるのではないかという危惧が建設産業界に広まっている。

(2) 建設産業政策大綱の策定

「新しい競争の時代」の到来に対応して、21世紀に向けて建設産業に対する国民の信頼を確立するとともに、建設産業界に生じている不安と戸惑いを払拭するため、平成7年4月「建設産業政策大綱」が定められた。

本政策大綱では、建設産業界や各企業だけでは予測困難なこれからの建設産業を取り巻く競争環境についての経済・社会的フレームや将来の制度的枠組みを明らかにするとともに、今後の建設産業政策の基本方向を示している。

建設産業政策の基本方向では3つの基本目標が掲げられている。第一の目標は最終消費者である国民に対して、「トータルコスト」で「良いものを安く」提供すること、第二の目標は建設産業が「新しい競争の時代」を乗り切るために「技術と経営に優れた企業」が努力と工夫により「自由に伸びられる競争環境」を作ること、第三の目標は、建設産業を現場で支える技術と技能に優れた人材が「生涯を託せる産業」を作ることである。

また、これらの3つの基本目標を達成するため、8つの具体的政策の基本方向が示されている。

- ① 不良不適格業者の徹底した排除
- ② ソフト分野の金銭的評価の明確化
- ③ 身軽な企業活動の枠組みづくり
- ④-1人材育成の推進（企業活動の共通の基盤づくり）
- ④-2情報化の推進（企業活動の共通の基盤づくり）
- ⑤ 中堅・中小企業が伸びる基盤づくり
- ⑥ 建設産業における品質向上
- ⑦ 建設産業の自助努力への支援
- ⑧ 広報活動の充実等

(3) 「構造改善戦略プログラム」の建設産業政策大綱における位置付け

「新しい競争の時代」に向けての建設産業界の自助努力を行政が重点的かつ積極的に支援していくため、建設産業政策大綱においては、次のような基本的な考え方のもとに「構造改善戦略プログラム」を策定することとされている。

- ① 建設産業政策大綱は2010年までの15年間にわたる中長期の将来展望が示されているのに対し、構造改善戦略プログラムは事業の完結性等を勘案して、目標を2000年とした第1期の5年間を対象とするものであること。
- ② 建設産業政策大綱が行政の施策と民間の取組みを広く網羅しているのに対し、構造改善戦略プログラムは民間の自主的な構造改善の取組みに対する行政及び（財）建設業振興基金等諸団体の支援を主な内容とすること。
- ③ 施策の実施に当たっては、その成果を一層高めるために地方公共団体等の積極的参加や関係機関相互の役割分担と協力のもとで、重点的に施策を推進すること。

2 事業設定の考え方

(1) 重点課題及び推進事業の考え方

第二次構造改善推進プログラムにおいては、建設産業の抱える課題に対する構造改善の取組みが広く網羅されているところである。しかしながら現時点においては、ここに掲げられた建設産業の「雇用労働条件の改善と人材の確保・育成」や「経営基盤の強化」等の重点課題が十分には達成されたとはいえない状況にある。そこで今回の「構造改善戦略プログラム」において、第二次構造改善推進プログラムに掲げられた重点課題及び推進事業については、これを継承することを基本としつつ、時代の要請に対応した以下の見直しを行い、合わせて必要な事業内容の改定及び拡充を行うこととする。

① 「雇用労働条件の改善と人材の確保・育成」について

新たに「基幹的技能者育成推進事業」を追加し、これからの建設技能労働力の質的变化と量的確保に対応していくための事業内容の大幅な見直しを行う。

② 「生産性の向上」について

今後の「新しい競争の時代」において中堅・中小企業が健全に発展し、また、雇用労働条件の改善を目指す上でも極めて重要な課題であることから、従前の3つの推進事業をいずれも(2)に掲げる戦略的推進事業に位置付けるとともに、事業内容の大幅な拡充を行う。

③ 「建設生産システムにおける合理化の推進」について

第二次構造改善推進プログラムにおいて元下関係の適正化のための各種指針が整備されたことを受けて、今後は指針の徹底と活用のために「建設生産システム合理化推進地方協議会」等の場づくりを積極的に行う。

④ 「建設産業における品質、安全性の確保」について

安全確保対策を一層強化するとともに、今後ますます重要となる建設生産物の「総合的な品質の向上」及び「総合的な環境対策」を新たな推進事業と位置付ける。

⑤ 「建設産業の国際化への対応」について

1996年1月に発効するWTO政府調達協定の理解促進及び今後の建設市場と建設産業の国際化を推進するために、新たに「建設産業の国際化への対応」を重点課題に加える。

⑥ 「不良不適格業者の排除」について

行政における指導と合わせて産業界としても適正な競争の場づくりを行うという観点から引き続き事業の推進を図ることとする。

⑦ 「建設産業に対する理解の増進」について

国民、一般消費者に直接建設産業の姿を伝えるための総合的な広報体制を整備するとともに、建設産業を通じた文化の創造を目指す新たな事業を設定する。

(2) 戦略的推進事業の考え方

「新しい競争の時代」の到来という建設産業をめぐる環境の変化に対応して、特に厳しい経営環境に置かれる中堅・中小企業を念頭に、建設産業政策大綱の3つの目標を実現する上で、特に重要となる5つの推進事業を「戦略的推進事業」と位置付け、達成目標、推進主体等を明確にして、その実現を重点的に推進していくものとする。

[5つの戦略的推進事業]

戦略的推進事業1 基幹的技能者育成推進事業

今後、建設労働需給が逼迫する中で、「良いものを安く」提供するために基幹的技能者の人材育成が今まで以上に重要性を増すことから、基幹的技能者についての「技能開発計画」の策定や技能者の教育システムづくり等により技能の高度化に対応した技能者の育成に対して支援を行うとともに技能の公的評価制度づくりを行う。

戦略的推進事業2 経営基盤強化事業

新しい競争環境の中で中堅・中小企業を中心とした企業の経営基盤の充実が一層重要となることから、経営に優れた中堅・中小企業が特色を活かした成長ができるように、財務管理能力を始めとした総合的な経営力の向上を支援すると同時に、特色ある企業づくりを推進するために優れた企業体質強化事例等の情報提供を行う。

戦略的推進事業3 生産工程改善・技術開発促進事業

良いものを安く提供するために、今後さらに生産工程の改善、技術開発の促進等が不可欠となることから、今後の技術開発の目標を明らかにするための生産性指標、生産性ガイドラインを策定するとともに、技術力の向上等を特に必要とする中堅・中小企業に対し支援、助成を行う。

戦略的推進事業4 情報化推進事業

企画、設計等における業務の効率化から、経営の近代化に至るまで建設産業の情報化が緊急の課題であることから、急速に整備の進むCADによるデータ交換の円滑化やCI-NETの効率的な利用体制づくりに向けての支援を行う。

戦略的推進事業5 総合的品質向上推進事業

未曾有の阪神・淡路大震災の被害を踏まえ、建設生産物に対する国民の信頼を高め、国民生活に不可欠な建設生産物の品質の向上を進めることが必要であることから、建設生産物の品質評価体制、自主的な品質保証体制づくりの取組みに対して積極的な支援を行う。

3 事業の推進に当たっての配慮事項

「新しい競争の時代」に向けた建設産業の構造改善を効率的かつ着実に進めるために、事業の実施に当たっては以下の点に留意する。

- ① 構造改善事業の効果的な運用を図るために、建設産業団体としての将来ビジョンや企業としての中長期の経営方針を策定する等構造改善に意欲を有する団体、企業に対して事業支援を行うこと。
- ② 事業実施の責任体制の強化を図るため、事業ごとの推進主体、事業内容、事業期間等を明確化した上で、一定期間ごとの事業効果の把握を行うこと。
- ③ 各種支援団体による構造改善事業について十分な調整のもとに重点的な事業展開を図るため、単年度ごとの資金運用を改め、建設産業振興会議を活用して5年間のプログラム実施期間を見通した資金運用計画を立案し、その効率化を図ること。
- ④ 構造改善の推進に当たっては発注者の理解と都道府県、政令市等における構造改善の支援が不可欠であることから、事業の実施に当たってはその連携強化を図ること。

4 重点課題と推進事業の概要

重点課題	推進事業	事業内容
1 雇用労働条件の改善と人材の確保・育成	1 基幹的技能者育成推進事業 (戦略的推進事業)	<ul style="list-style-type: none"> ○基幹的技能者育成のための「技能開発計画」の策定 ○都道府県単位の教育訓練基金の造成 ○拠点的教育訓練施設の整備 ○教育訓練のための企業間連携の推進 ○産業界との連携による学校教育での建設技能の実習の拡充 ○基幹的技能者の評価制度の整備 ○優秀施工者建設大臣顕彰の定着と拡充
	2 総合的人材確保・育成事業	<ul style="list-style-type: none"> ○通信衛星放送の人材育成番組内容の充実とネットワークの拡大 ○民間の研修等に対する総合的支援 ○女性技能者の就業促進 ○高齢者活用のための枠組みづくり ○技術者の社会的評価制度の拡充
	3 雇用労働条件改善事業	<ul style="list-style-type: none"> ○年間総労働時間 1,800時間を目指した労働時間短縮の推進 ○建設業退職金共済制度の完全な履行の推進 ○賃金台帳整備の推進 ○建設産業構造に根差した労働条件の改善
2 生産性の向上	4 経営基盤強化事業 (戦略的推進事業)	<ul style="list-style-type: none"> ○建設業経理事務士の育成 ○財務診断・指導の実施・拡充 ○業種別経営改善指針の作成 ○経営者等研修の実施 ○特色ある中堅・中小企業づくりの推進 ○合併・合同等企業体質強化の推進 ○事業協同組合の活用等による中小企業経営の効率化促進

戦略的推進事業2 経営基盤強化事業

事業の狙い（政策大綱における2010年に向けての目標）

中堅・中小建設業者を対象に、経営基盤の強化、経営の近代化を促進することによって、「経営に優れた企業」が新しい競争環境の中で、企業の特徴を活かした成長ができるような環境を作る。

具体的目標（5カ年のプログラムにおける達成目標）

- ① 経営基盤の強化を図るために、2級以上の建設業経理事務士を一定規模以上の企業は1名以上育成できるよう重点的な支援を行う。
- ② 中堅・中小企業を中心に経営管理能力の向上を図るために延べ50,000社に及ぶ財務診断及び延べ1,000人程度の経営者等研修を実施する。
- ③ 各企業が特色ある企業づくりを進める上で必要な情報提供、相談窓口の整備を行う。

事業内容（事業の進め方を含めた具体的推進策等）

（1）建設業経理事務士を活かした経営基盤体制づくり

株式会社の条件である資本金が1千万円以上の企業が、2級以上の建設業経理事務士の有資格者を1名以上育成するために、資格取得を支援する講習会・研修等の実施及び支援を行う。また、建設業経理事務士の有資格者を通じて、企業の経営体質強化のための支援体制を作る。

（2）自主的な経営管理能力の向上促進

経営改善に意欲のある中堅・中小企業を対象に、財務諸表に基づいた財務診断を実施する。また、数十名規模で討論形式の経営者等研修を多数開催し、経営者として必要な総合的な経営管理能力の向上のための支援を行う。

（3）特色ある企業づくりの推進

特色ある経営戦略、技術開発等により飛躍した中堅・中小企業、合併・企業合同等の組織改革によって発展した企業等の成功事例や成長に至るまでのポイント等を情報通信を活用して幅広く提供する。また、特色ある企業づくりを推進するに当たり、中堅・中小企業の相談に応じられる専門的資格を備えた担当者を育成し、的確な指導等の行える相談窓口を設ける等企業の体質強化のための支援体制を整備する。

推進主体

（財）建設業振興基金

3. 建設業経理事務士実態調査結果

平成7年10月実施

1. 調査の目的

建設業振興基金では、建設業における簿記会計知識の普及と処理能力の向上を図ることを目的として、昭和56年度より建設業経理事務士検定試験を実施している。また、建設業経理事務士は、平成6年度より経営事項審査の評価対象となるなど社会的評価も高まっている。

本調査は、①建設業経理事務士の実態、②建設業経理事務士検定試験の定着状況を把握し、今後の制度運営の改善を図るための基礎資料を得ることを目的として実施した。

2. 調査対象

(1)企業	1,671社	(2)建設業経理事務士	5,000人
		1級(全員)	2,094人
		2級	2,906人

3. 調査時期

平成7年10月

4. 調査項目

(1)企業	(2)建設業経理事務士
・建設業経理事務士受験の支援(受験料負担等)	・資格の有効性
・建設業経理事務士の処遇(資格手当等), 配置等	・建設業経理事務士会
・建設業経理事務士会	・講習会の開催
・講習会の開催	

5. 調査方法

対象企業(者)に直接郵送によるアンケート方式

6. 回収状況

- (1)企業は有効送付数1,666件, 有効回収数959件, 有効回収率57.6%、
(2)建設業経理事務士は有効送付数4,488件, 有効回収数2,509件, 有効回収率55.9%
(1級:66.0%, 2級:49.4%)

7. 集計方法

回収した調査票を、電算機によりクロス集計(完成工事高別に建設業経理事務士数を分析等)する方法によった。

企業に対する調査

「建設業経理事務士検定試験」受験の支援・「建設業経理事務士」に対する処遇等

図1 「建設業経理事務士検定試験」受験の支援

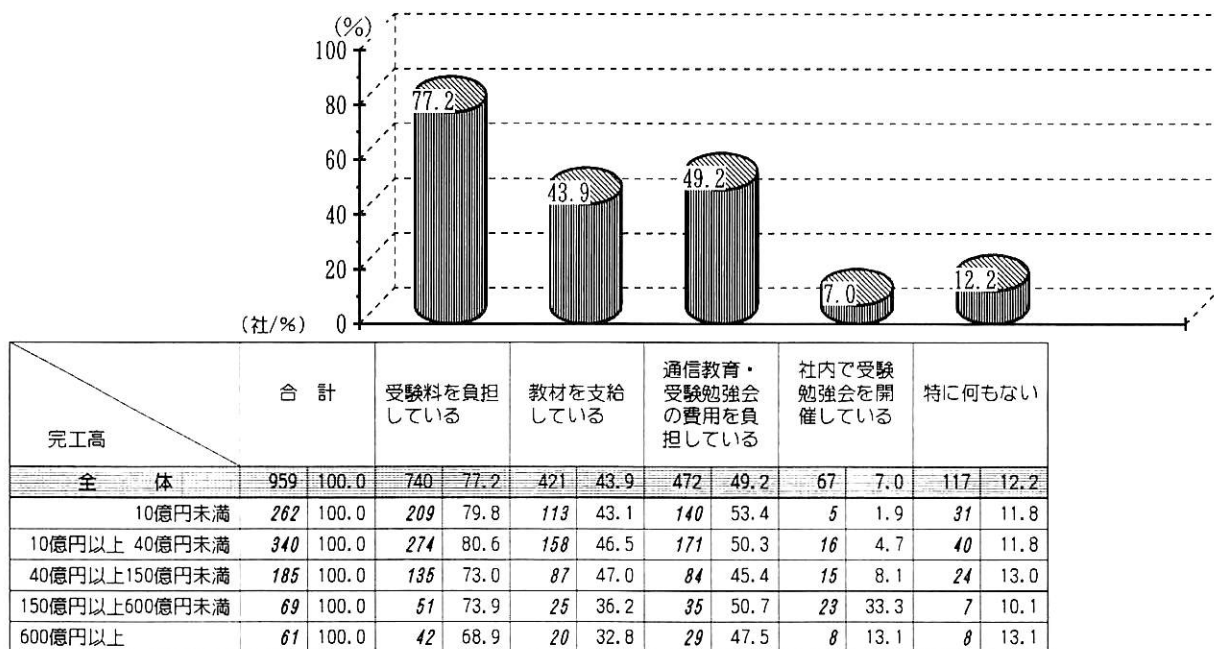
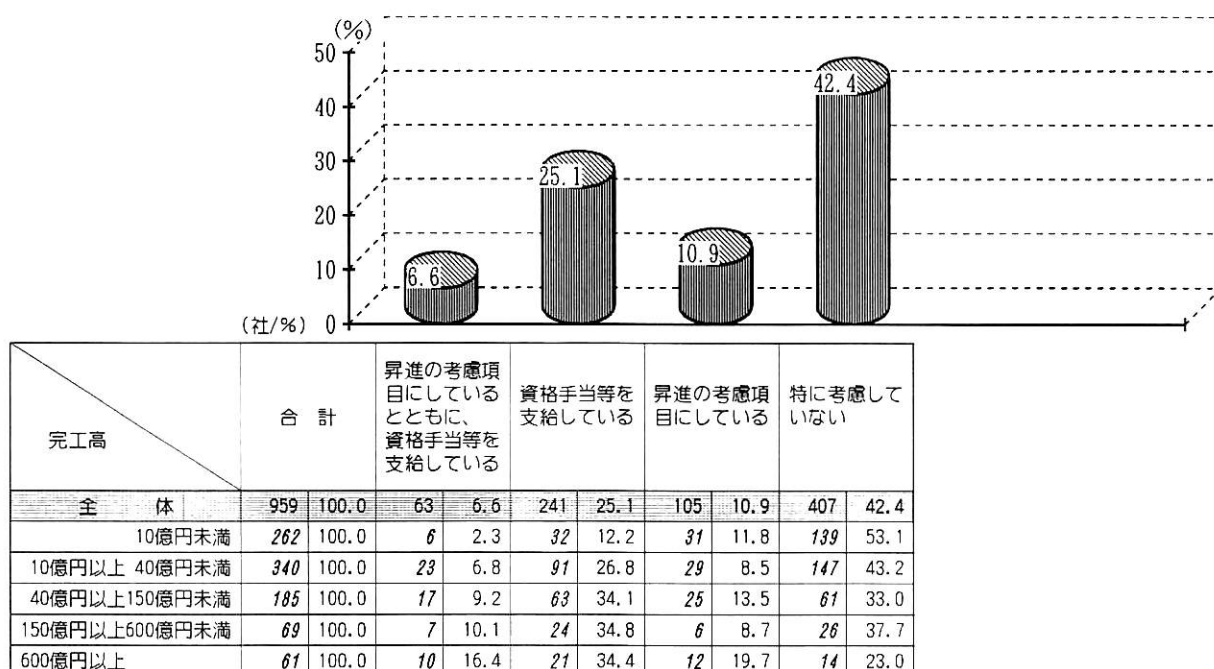


図2 「建設業経理事務士に対する」処遇



企業に対する調査

図3 「建設業経理事務士」の配置

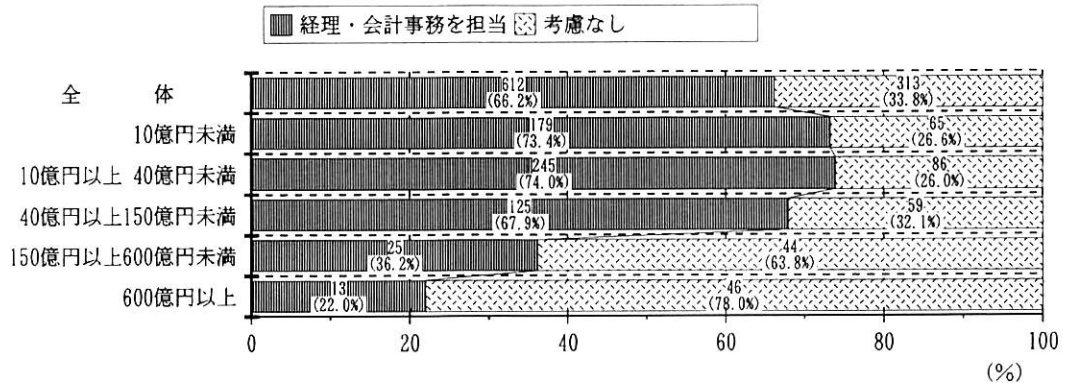


図4 建設業経理事務士は試験で身につけた知識を仕事に活かしているか

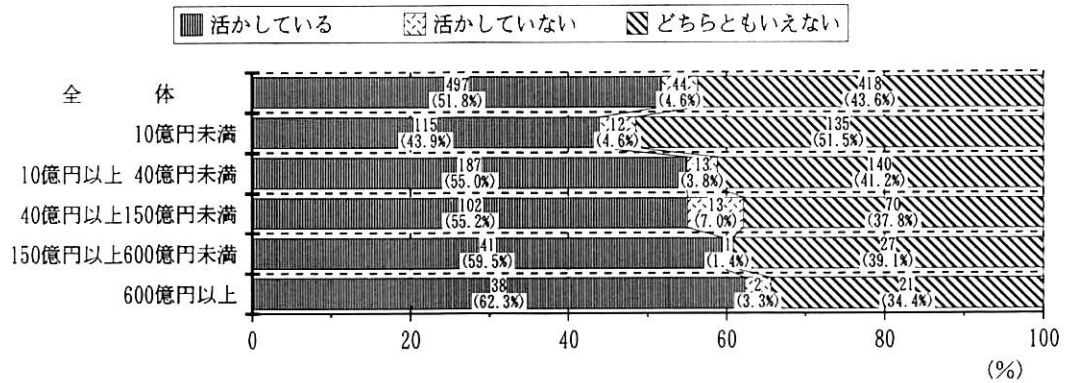


図5 官庁への提出書類の作成に建設業経理事務士が携わっているか

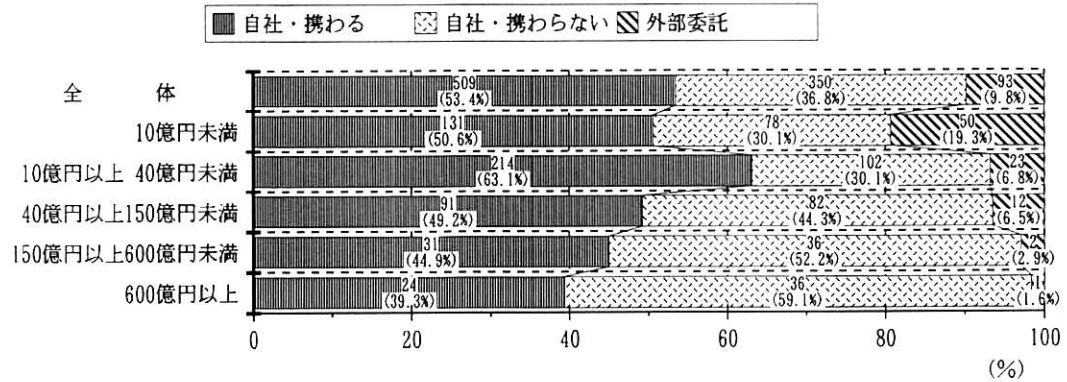
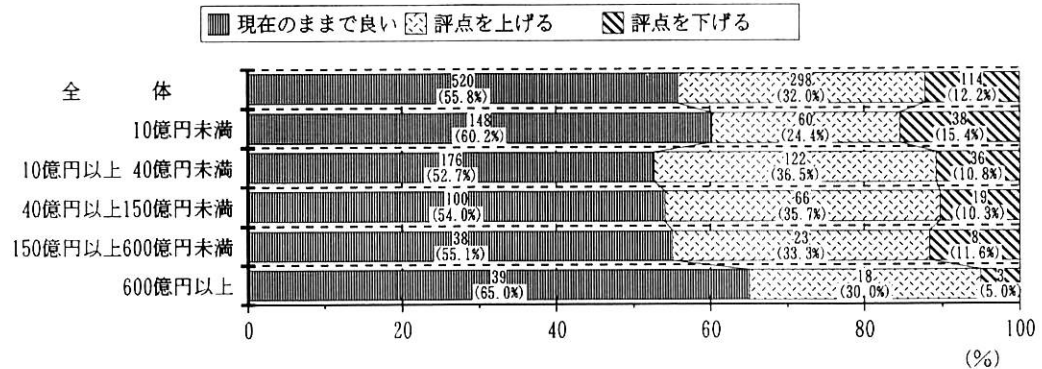


図6 経営事項審査における建設業経理事務士の評価



企業に対する調査

「建設業経理事務士会」

(1) 「建設業経理事務士会」設置の必要性

図7により、建設業経理事務士会設置の必要性を見ると、「必要である」が42.7%、「必要でない」が18.2%である。

(2) 「建設業経理事務士会」入会の奨励

図8により、建設業経理事務士会入会の奨励を見ると、「会費は会社負担で奨励する」が57.4%であり、「会費が個人負担なら奨励する」が、5.4%である。

図7 「建設業経理事務士会」設置の必要性

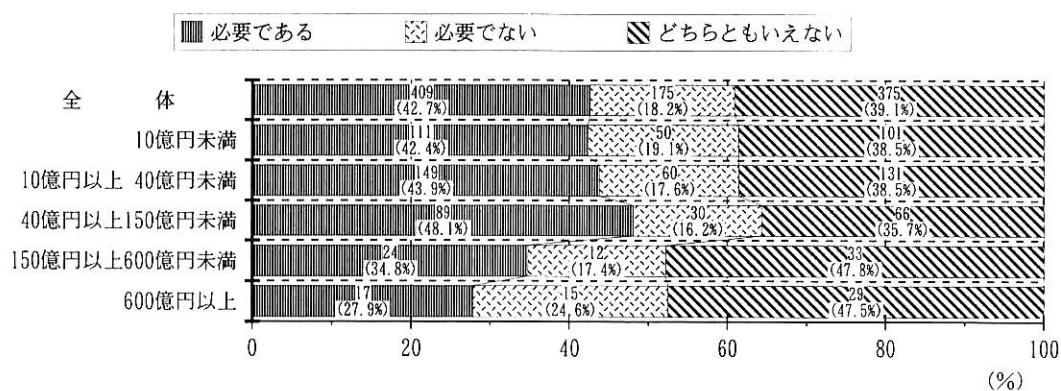
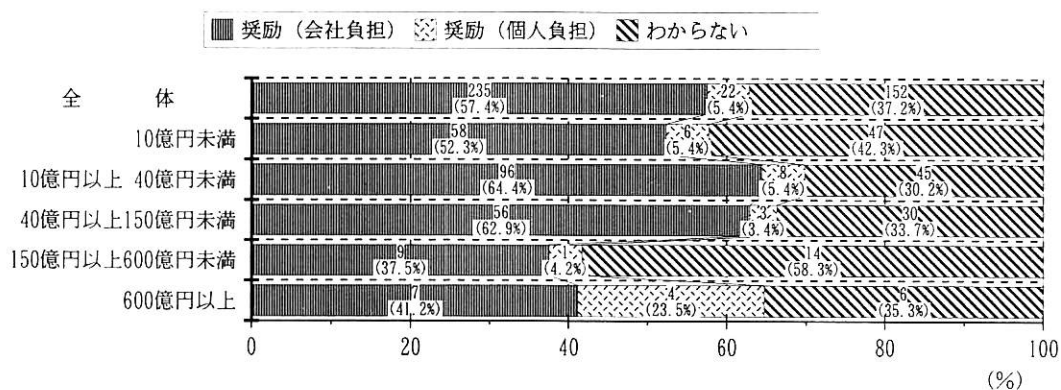


図8 「建設業経理事務士会」の入会の奨励



企業に対する調査

「建設業経理事務士を対象とする講習会」

(1) 「講習会」の必要性

図9により、建設業経理事務士を対象とする講習会の必要性を見ると、「開催されれば良い」が6割を超え、「必要ではない」は1割にも満たなかった。

(2) 「講習会」の内容

図10により、講習会の内容の希望を見ると、「税務会計」が74.8%と最も多く、「法改正」67.3%、「管理会計」60.1%である。完工高が150億円以上の企業では「税務会計」より「法改正」が多くなっている。

図9 「講習会」の必要性

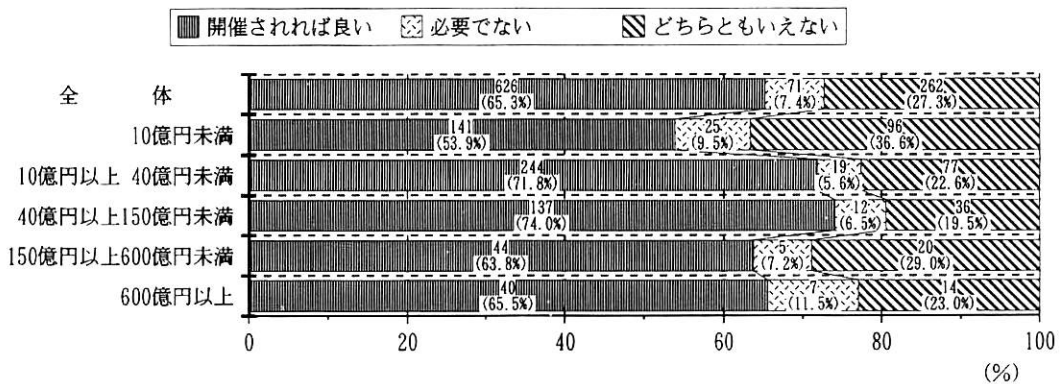
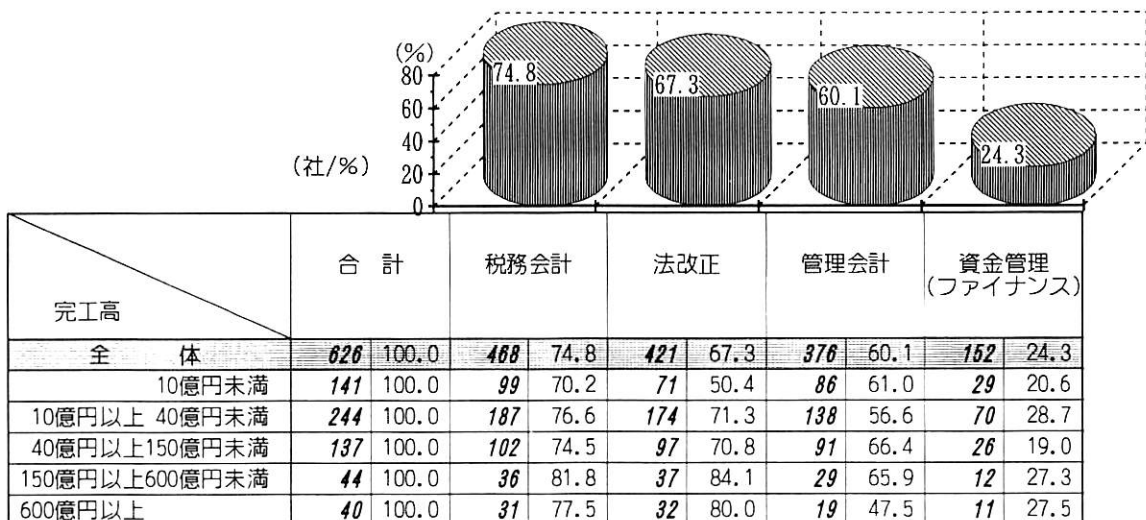


図10 「講習会」の内容



完工高	合 計	税務会計	法改正	管理会計	資金管理 (ファイナンス)
全 体	626	488	421	376	152
10億円未満	141	99	71	86	29
10億円以上 40億円未満	244	187	174	138	70
40億円以上150億円未満	137	102	97	91	26
150億円以上600億円未満	44	36	37	29	12
600億円以上	40	31	32	19	11

建設業経理事務士に対する調査

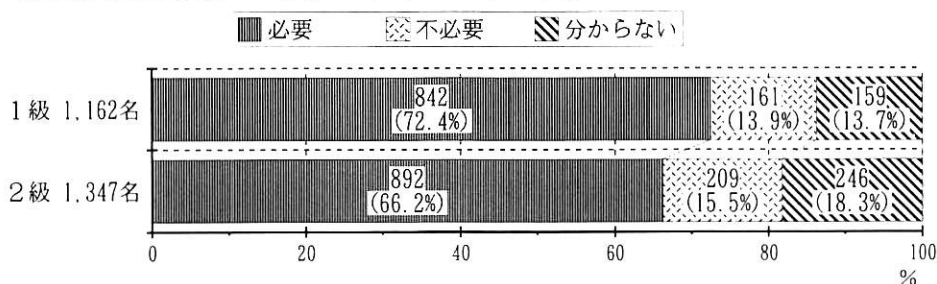
「建設業経理事務士」資格について

(1) 資格の仕事上の必要性

図11により、資格の仕事上の必要性を見ると、

- ① 1級は、「必要である」72.4%、「必要ではない」13.9%、
- ② 2級は、「必要である」66.2%、「必要ではない」15.5%、
である。

図11 建設業経理事務士の資格は仕事上必要な資格であるか

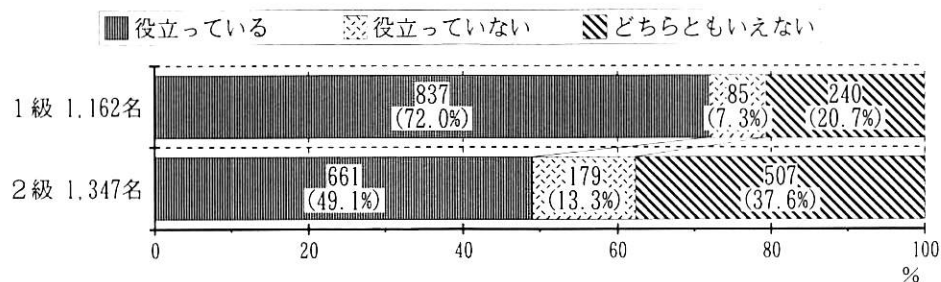


(2) 試験で勉強した内容が仕事に役立っているか

図12により、試験で勉強した内容が仕事に役立っているかを見ると、

- ① 1級は、「役立っている」72.0%、「役立っていない」7.3%、
- ② 2級は、「役立っている」49.1%、「役立っていない」13.3%、
である。

図12 試験で勉強した内容が仕事に役立っているか



(3) 試験勉強で役立っている内容

図13により、(2)で「役立っている」と回答した者の内容を見ると、

- 1級，2級ともに「計数の持つ意味の理解が深まった」が、71.1%、67.8%と大半を占め、次に「事務処理能力が向上した」が、34.9%、40.1%である。

(4) 試験勉強が役立っていない理由

図14により、(2)で「役立っていない」と回答した者の理由を見ると

- 1級，2級ともに「経理・会計事務以外の職務に従事している」が、45.9%、44.1%と多く、次に「自社の経理処理は電算化が図られている」が、15.3%、24.6%である。

建設業経理事務士に対する調査

図13 役立っている内容

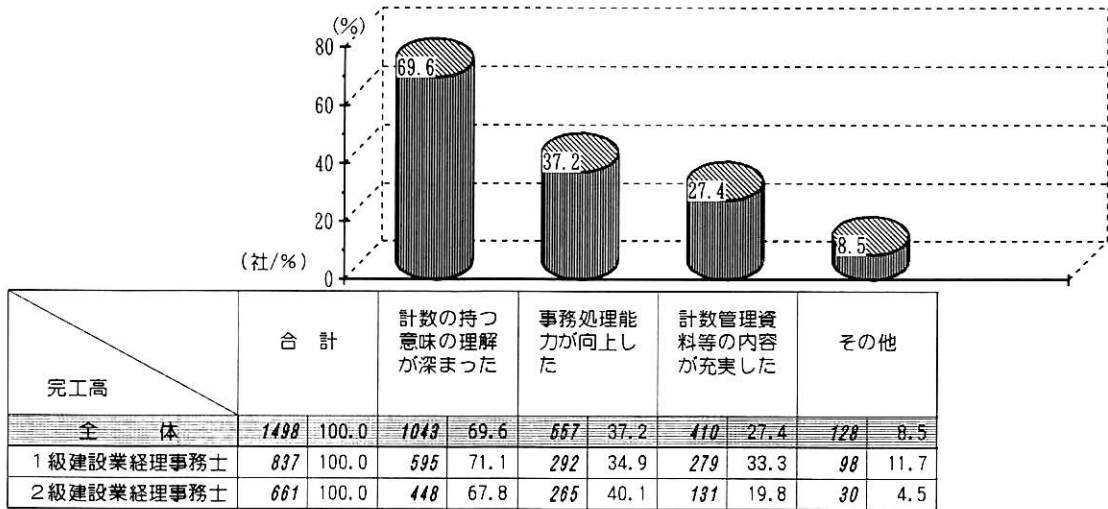
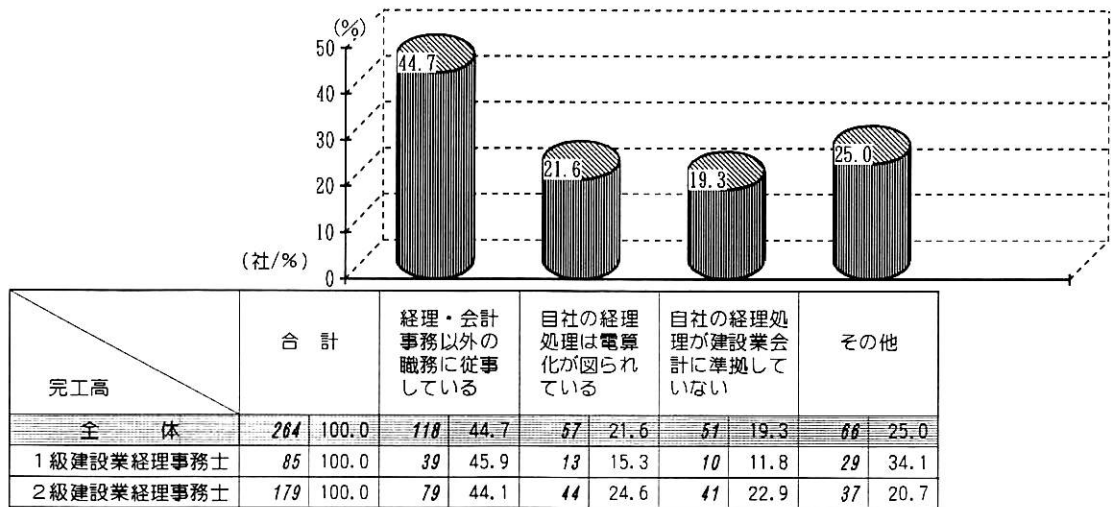


図14 役立っていない理由



建設業経理事務士に対する調査

「建設業経理事務士会」

(1) 「建設業経理事務士会」設置の必要性

図15により、建設業経理事務士会設置の必要性を見ると、

- ① 1級は、「必要である」56.8%、「必要でない」9.0%、
 - ② 2級は、「必要である」43.3%、「必要でない」11.7%、
- である。

(2) 「建設業経理事務士会」への入会意向

図16により、(1)で「必要である」と回答した者の入会意向を見ると

- ① 1級は、「会費が会社負担なら入会する」49.1%、「会費が自己負担だとしても入会する」41.2%、
 - ② 2級は、「会費が会社負担なら入会する」57.6%、「会費が自己負担だとしても入会する」25.2%、
- である。

図15 「建設業経理事務士会」設置の必要性

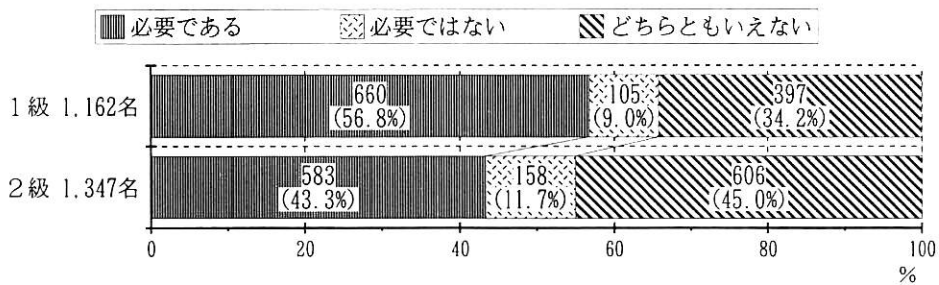
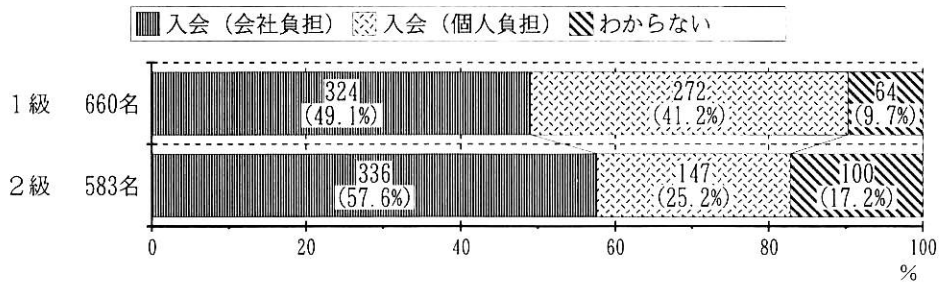


図16 「建設業経理事務士会」への入会意向



建設業経理事務士に対する調査

「建設業経理事務士を対象とする講習会」

(1) 「講習会」の必要性

図17により、建設業経理事務士を対象とする講習会の必要性を見ると、

- ① 1級は、「開催されれば良い」80.9%、「必要ではない」4%、
 - ② 2級は、「開催されれば良い」67.5%、「必要ではない」5%、
- と強い講習会開催のニーズがある。

(2) 「講習会」の内容

図18により、(1)で「開催されれば良い」と回答した者の内容の希望を見ると、

- ① 1級は、「法改正」77.9%、「税務会計」76.1%が多く、次に「管理会計」50.7%、
 - ② 2級は、「税務会計」77.5%が多く、次に「法改正」65.3%、「管理会計」52.5%、
- である。

図17 「講習会」の必要性

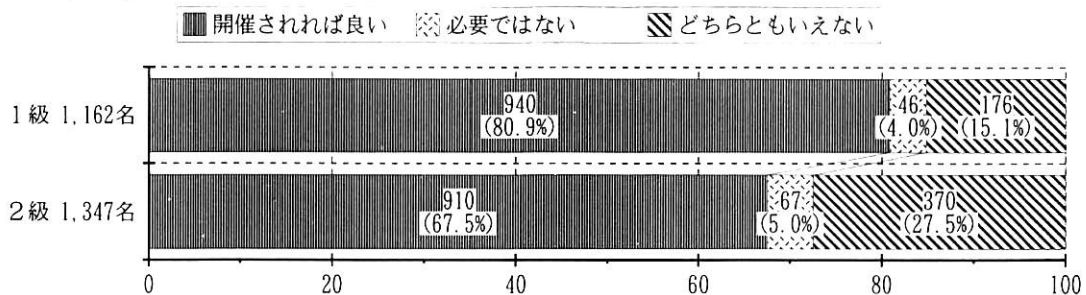
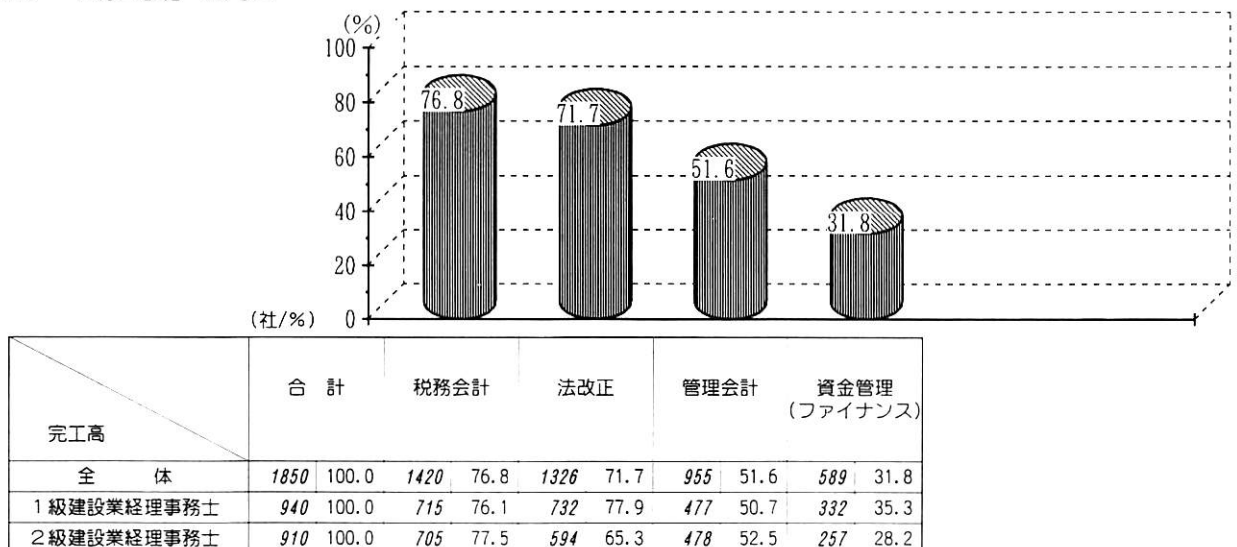
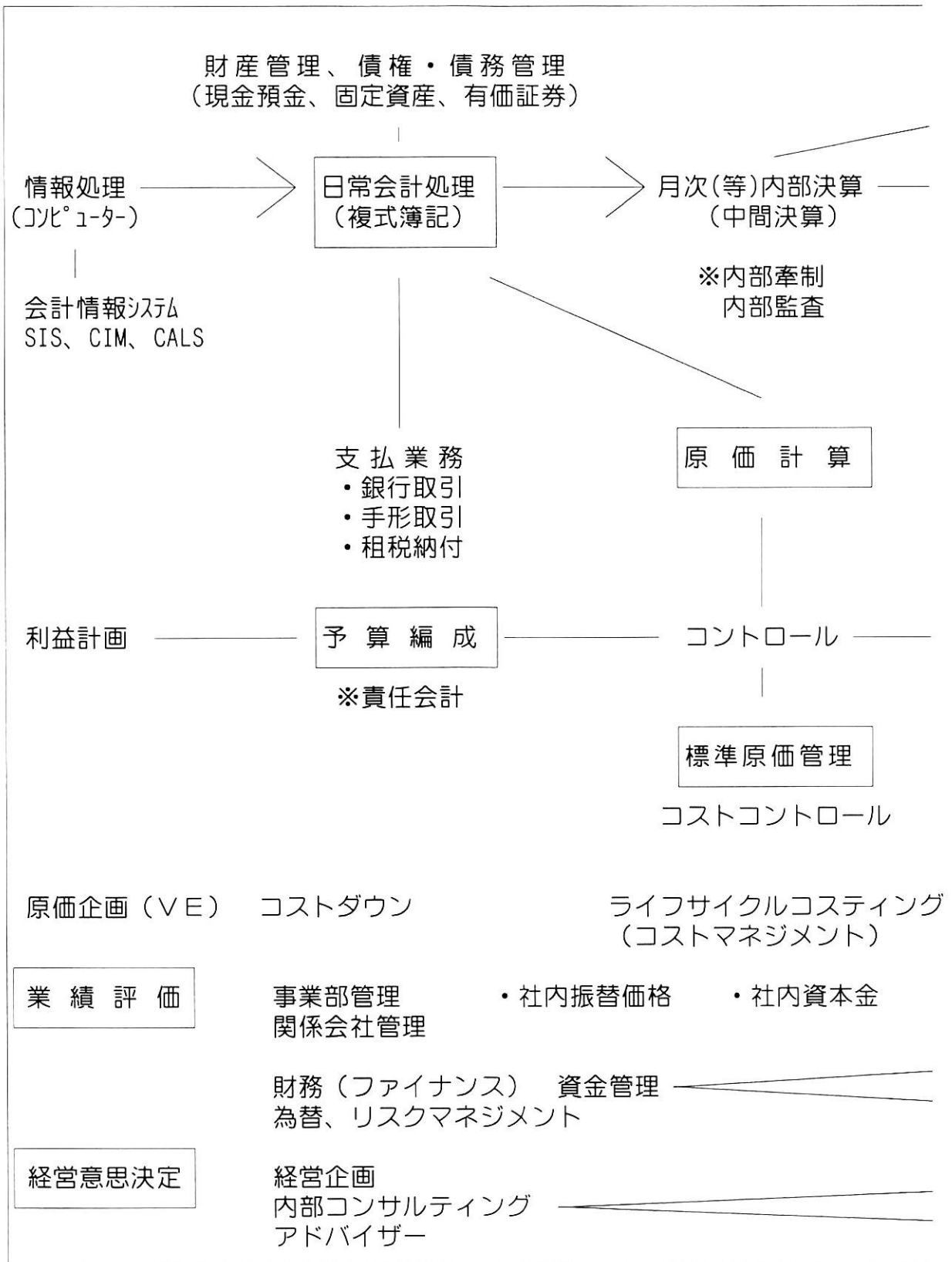


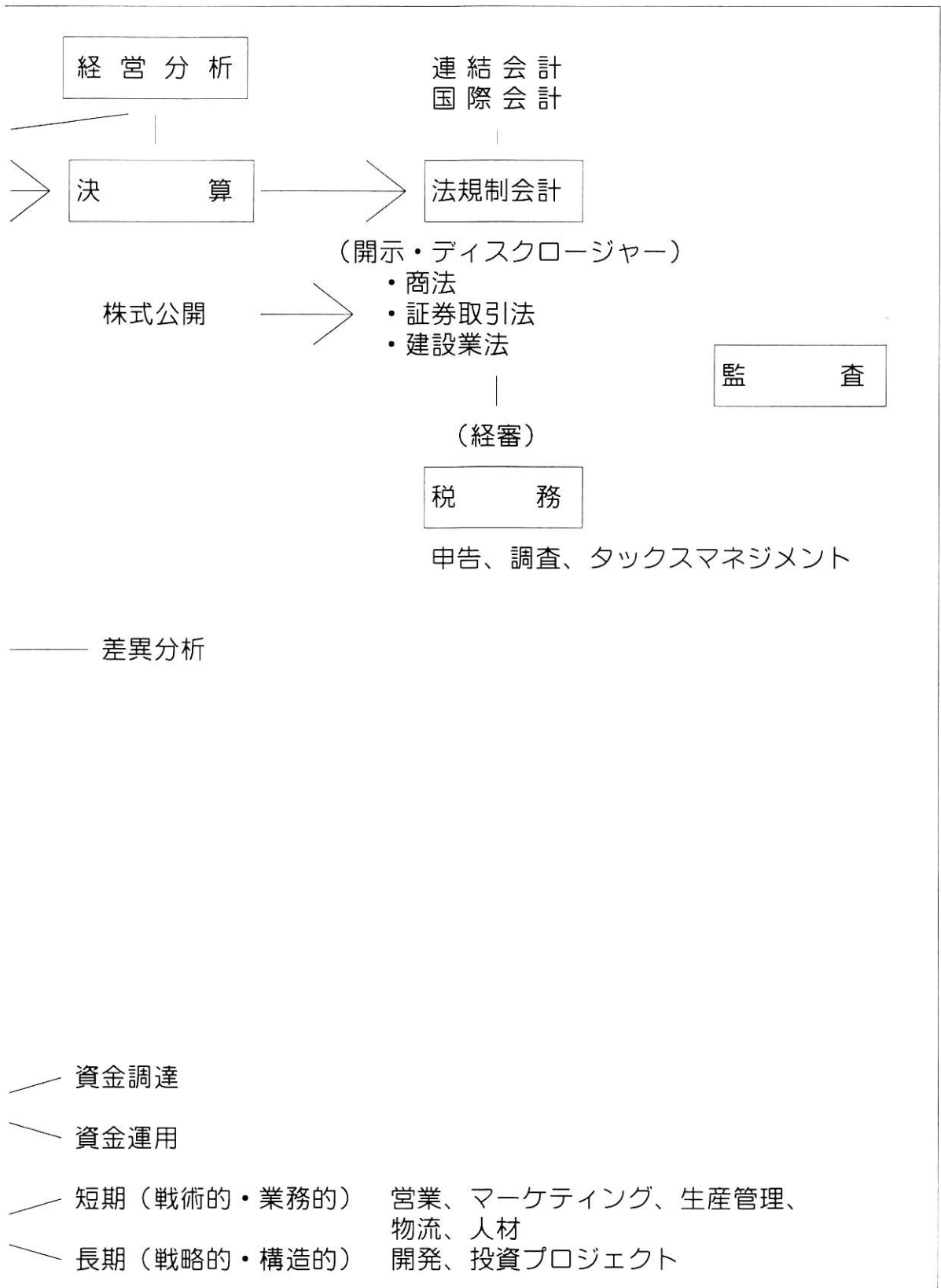
図18 「講習会」の内容



完工高	合計	税務会計	法改正	管理会計	資金管理 (ファイナンス)
全体	1850	1420	1326	955	589
1級建設業経理事務士	940	715	732	477	332
2級建設業経理事務士	910	705	594	478	257

4. 現代企業の経理領域





5. 建設業経理事務士会等実例

帯広建設業経理事務士会

設 立：平成元年
地 区：北海道帯広市
会員数：20名

目 的

経理担当者の連絡協議会の機能を担い、例会を通じて広く社会からの情報を入手することにより建設業経理事務士としての力量の向上に貢献する

活動状況

例会：月1回（第4木曜日）
夜間研修会：年3～4回（大学教授）
宿泊研修会：年1回
各発注官庁様式書の発刊
建設業法施行規則の問題点の研究，提言 など

宗谷建設業事務士会

設 立：平成2年
地 区：北海道宗谷
会員数：8名

目 的

建設業事務全般について研究し、建設業事務担当者としての資質の向上を図るとともに、建設産業について研究し、その発展に寄与する。

活動状況

例会：月1回
研修会：年1～2回（大学教授，道庁担当者）
建設業法の改正点，雇用保険，経営審査事項，JV運用基準，労働基準法，税務調査，勘定科目，労働時間短縮，JV会計 など

人材育成方策の具体的実施にあたり皆様のご意見を賜りたく、誠に恐縮ですが、右の葉書を(財)建設業振興基金までお送り頂きたくお願い申し上げます。

〔質 問〕

問① 建設業経理事務士の能力向上を図るための講習会として何が適当ですか？（複数回答可）

- 1. 経営分析
- 2. 利益管理、原価管理
- 3. 経営計画
- 4. 税法
- 5. 商法
- 6. その他 ()

問②-1 全国的又は地域的な建設業経理事務士会など業界横断的組織（建設業者団体などの研究会、勉強会を含みます）の形成が望まれますが、現状は極めて少ないようです。貴方の身近にそのような組織はありますか？

- 1. はい (組織名)
- 2. いいえ

②-2 “はい”とお答え頂いた方にお尋ねします。その組織に加入していますか？

- 1. はい
- 2. いいえ

問③ 建設業経理に関して不足している情報は何か？（複数回答可）

- 1. 法規
- 2. 国内外の動向
- 3. 法令改正の解説
- 4. 原価管理、コストダウン手法
- 5. 既存事務士会の状況
- 6. パソコンなどによる経理処理
- 7. その他()

問④ 上記の情報を伝達する手法として最も適切なものを一つお選び下さい。

- 1. 情報誌
- 2. パソコンによるインターネット
- 3. 通信衛星を利用したTVネットワーク
- 4. その他()

会社・団体名	
記入者名	※ 級

※ 建設業経理事務士の方はお持ちの級をお書き下さい。

住所	〒
電話番号	

〔回答欄〕 該当する番号に、○をお付け下さい。

問① (複数回答可)	1	2	3	4
	5	6 (具体的に)		
問②-1 (〇ひとつ)	1 (組織名)			
	2			
②-2 (〇ひとつ)	1	2		
問③ (複数回答可)	1	2	3	4
	5	6	7 (具体的に)	
問④ (〇ひとつ)	1	2	3	4 (具体的に)

その他 ご意見を自由にお書き下さい。

郵便はがき

1 0 5 - 0 0

200

料金受取人払

芝居承認

9700

差出有効期間
平成9年12月
9日まで

財団法人建設業振興基金

業務第一部門 行

東京都港区虎ノ門四丁目二番十二号
虎ノ門四丁目森ビル二号館

建設業経理の人材育成方策に関する調査研究報告書

平成8年12月発行

編著 建設業経理研究会

発行 財団法人 建設業振興基金

〒105 東京都港区虎ノ門4-2-12

TEL 03-5473-4571 FAX 03-5473-1593