

建設産業戦略会議における議論

建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

Ⅱ. 対策

1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

対策2 総合的な担い手の確保・育成支援

(1) 技能労働者の処遇の改善

② 技能に見合った処遇が受けられる就労環境づくり

技能労働者の処遇を改善し、技能の向上のインセンティブを与えるとともに、若年者の入職促進を図るため、技能に見合った処遇が受けられ、多様なキャリアパスの実現が可能な魅力ある就労環境づくりが必要である。その方策として、IT技術により技能労働者の資格や工事経験等を蓄積し、技能評価等に活用できる、技能等が「見える化」される仕組みについて検討することが必要である。

検討に当たっては、まずは建設企業が自ら雇用する技能労働者の適正な評価に活用できる仕組みとする必要がある。その際には、IT管理のメリットを生かし、社会保険等加入など法令遵守の確認や、労務管理や安全管理、社会保険等加入事務など各種事務の効率化に資するような仕組みとし、企業間における技能労働者の活用の円滑化や、その際の施工の安全性の確保などにも寄与するものとすることを検討すべきである。また、中期的には、技能等に係る情報が蓄積されることにより、優秀な技能労働者及び当該技能労働者を雇用する企業の評価に資する仕組みとすることも視野に、そのあり方を検討することが必要であり、検討に当たっては、専門工事業者等を評価する仕組み(対策1)との連携についても留意することが必要である。

このような仕組みは、今後の建設産業の基盤となり得る重要なものとなると考えられるが、その具体化に向けては、蓄積すべき情報の種類や蓄積方法といった基本的枠組みの検討のほか、運営主体のあり方や、導入・運営に係るコスト負担のルール、普及方策の検討等も必要となる。

このため、建設産業に携わる関係者と協力しつつ、できるだけ速やかに検討体制を立ち上げて検討を開始し、具体化に向けたロードマップも作成しながら、その実現に向けて取り組む必要がある。

現状

- 技能労働者
 - 技能労働者は、その働く現場が日々変化するとともに、様々な注文主の工事に従事し、雇用関係も変動することが多い。一方、技能労働者の雇い入れは新規学卒者の採用よりも中途でのハローワークを通じた確保や縁故が多い。
 - 採用する建設企業としては、採用する技能労働者の経歴や資格などは、本人の履歴書や、縁故の場合にはその評判などで把握することが多くなっている。
 - このため、本人が自身の経歴や能力を建設企業に適切に提示することができずにその技能に見合った処遇となっていないおそれがある。
- 企業
 - また、建設企業においても技能労働者の経歴で積み重ねられた技能が活かしきれないとともに、既に受講した研修の重複実施など無駄が生じているおそれがある。
- 未加入対策
 - 社会保険未加入対策を進める中で、元請企業に対しては再下請負通知書や作業員名簿を活用した下請企業の加入状況の確認と未加入企業への指導が求められている。

問題意識

- 技能労働者のこれまでの職務経歴や、職務の中で得られた資格・免許や訓練歴が蓄積・管理され、適正に評価・処遇されるようにするための仕組みが必要ではないか。
- 下請企業への指導に当たり、社会保険等の加入状況等を効率的かつ確実に確認できる仕組みが必要ではないか。

「見える化」のイメージ

- 技能労働者が保有する施工力に係る資格や研修履歴、工事経験、社会保険等への加入状況等の情報をIT技術により管理・蓄積し、必要な主体による閲覧を可能とする仕組み。

※こうした仕組みは、社会保険等の加入状況のほか、各種事務手続きの効率化にも資する可能性。