

第3回 担い手確保・育成検討会

議事次第

日時：平成25年2月20日（水）15：30～17：30

場所：虎ノ門4丁目MTビル 301会議室

1. 開 会

2. 議 題

- (1) 検討会の今後の進め方について
- (2) 専門工事業者等評価制度について
- (3) 技能労働者の技能の「見える化」について
- (4) 登録基幹技能者の更なる普及について
- (5) 技能労働者に対する教育訓練について
- (6) 戦略的広報について

3. 閉 会

配付資料

配席図

- 資料1 担い手確保・育成検討会規約
- 資料2 検討会の今後の進め方（案）
- 資料3 専門工事業者等評価制度について
- 資料4 技能労働者の技能の「見える化」について
- 資料5 登録基幹技能者の更なる普及について
- 資料6 技能労働者に対する教育訓練について
- 資料7 戦略的広報について

参考資料

- 参考1 第1回担い手確保・育成検討会 議事概要
- 参考2 第2回担い手確保・育成検討会 議事概要
- 参考3 第1回専門工事業者等評価制度WT 議事概要

担い手確保・育成検討会規約

(名称)

第1条 本会は、「担い手確保・育成検討会」(以下「検討会」という。)と称する。

(目的)

第2条 検討会は、建設産業戦略会議の提言を踏まえ、その具体的方策を検討する場として、特に、建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関する次に掲げる事項及びこれらに関連する事項を検討することを目的とする。

- 一 専門工事業者等評価
- 二 技能労働者技能の「見える化」
- 三 登録基幹技能者の更なる普及
- 四 技能労働者に対する教育訓練
- 五 戦略的広報

(構成)

第3条 検討会は、別紙に掲げる者をもって構成する。

- 2 検討会に座長を置き、座長は、議長として会議の議事を整理する。

(会議)

第4条 検討会は、委員の二分の一以上の出席をもって成立する。

- 2 座長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、会議に出席してその意見を述べ又は説明を行うことを求めることができる。
- 3 会議及び配付資料は、原則として公開とする。ただし、座長が認めるときは非公開とすることができる。
- 4 議事要旨については、あらかじめ座長に確認の上、国土交通省ホームページにて公開するものとする。

(ワーキングチーム)

第5条 検討会に、特定の課題について検討を行うため、ワーキングチームを置くことができる。

- 2 ワーキングチームは、座長が指定した者により組織する。
- 3 ワーキングチームに関して必要な事項は、ワーキングチームにおいて定める。

(事務局)

第6条 会議の事務は、土地・建設産業局建設業課及び建設市場整備課が行う。

(雑則)

第7条 この規約に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この規約は、平成24年9月24日から施行する。

担い手確保・育成検討会 委員

- 浅井 義明 埼玉県県土整備部建設管理課長
- 池田 秀基 一般社団法人日本電設工業協会人材委員会副委員長
- 石沢 正弘 社団法人日本建設躯体工事業団体連合会副会長
- 伊藤 孝 一般社団法人全国建設業協会副会長
- 大澤 繁雄 社団法人全国建設室内工事業協会理事
- 大森 文彦 弁護士・東洋大学法学部教授
- 小野 徹 社団法人全国中小建設業協会副会長
- 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学工学部教授
- 才賀 清二郎 社団法人建設産業専門団体連合会会長
- 関西 浩二 京都府建設交通部指導検査課参事
- 館岡 正一 公益社団法人全国鉄筋工事業協会副会長
- 田村 寿夫 社団法人日本建設業連合会契約制度研究委員会契約部会部会長
- 西村 貞生 社団法人日本空調衛生工事業協会人材委員会主査
- 古阪 秀三 京都大学大学院工学研究科准教授
- 村岡 良実 全国基礎工業協同組合連合会理事
- 森 務 全国管工事業協同組合連合会理事
- 山下 雅己 社団法人日本建設業連合会労働委員会人材確保・育成部会部会長

は座長

(五十音順、敬称略)

検討会の今後の進め方(案)

WTの開催

第1回検討会(9月24日)

- ・現状・課題の把握
- ・問題意識の共有

第2回検討会(11月26日)

- 専門工事業等評価制度
- 技能労働者の技能の「見える化」
- 登録基幹技能者の更なる普及
- 技能労働者に対する教育訓練
- 戦略的広報

第3回検討会(本日)

- ・ 、 、 : WTにおける検討を踏まえご議論
- ・ 、 : 検討会においてご議論

第4回検討会(3月25日予定)

- ・それぞれの検討事項の具体化の基本的な方向性や今後の進め方についてとりまとめ

戦略的広報WT

(11月12日、12月17日、2月19日、3月開催予定)

技能労働者の技能の「見える化」WT

(12月5日、1月21日、2月20日、3月下旬開催予定)

専門工事業者等評価制度WT

(1月31日、3月上旬開催予定)

専門工事業者等評価制度について

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT資料(抜粋)

2. 専門工事業者等評価制度WT委員からのご意見

論点 : 評価の対象となる『専門工事業者等』の範囲について

論点 : 専門工事業者等による確保・育成の取組が評価される『技能労働者等』の範囲・評価の対象項目について

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)

・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1 適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度改革等(1)～

(3) 専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備することが必要である。具体的には、技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工による品質確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組み(発注者から直接受注する元請としてではなく工事を請け負う企業に対する評価を行う仕組み)を導入すべきであり、早期に検討を開始すべきである。

評価の項目としては、人を大切にする施工力のある専門工事業者等の取組として考えられる共通の項目、例えば、建設工事の施工を担う登録基幹技能者など技能労働者の雇用状況や施工実績、若年者の継続的な雇用や育成の状況、社会保険加入等状況等を対象とすることが考えられる。その際、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、既存の企業評価制度の枠組みを活用することも視野に入れつつ、簡素な仕組みとすることが必要である。

この仕組みは、公共工事の発注者が元請企業の選定に当たってその下請契約の相手方まで含めた適格性を評価する際に用いることが想定されるが、より広く建設市場で利用される仕組みとするため、民間工事においても元請企業が下請契約の相手方の選定に活用できるようなものとするのが望ましい。

「登録基幹技能者」と「主任技術者」

- (1) 登録基幹技能者: 「工事現場において基幹的な役割を担うために必要な技能」を有する者
登録者数は約3.8万人。

【登録基幹技能者の要件】

下記の全てを満たす者

- ・実務経験10年以上
- ・職長経験3年以上
- ・最上級の技能資格を有し、所定の講習を受講

- (2) 主任技術者: 「工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者」
主任技術者の数は把握できないが、監理技術者資格者証保有者数は約67万人

【主任技術者の要件】

1) 下記の実務経験を有する者

高等学校の指定学科卒業後 5年以上

高等専門学校の指定学科卒業後 3年以上

大学の指定学科卒業後 3年以上

～ 以外の学歴 10年以上

2) 1級及び2級の国家資格者

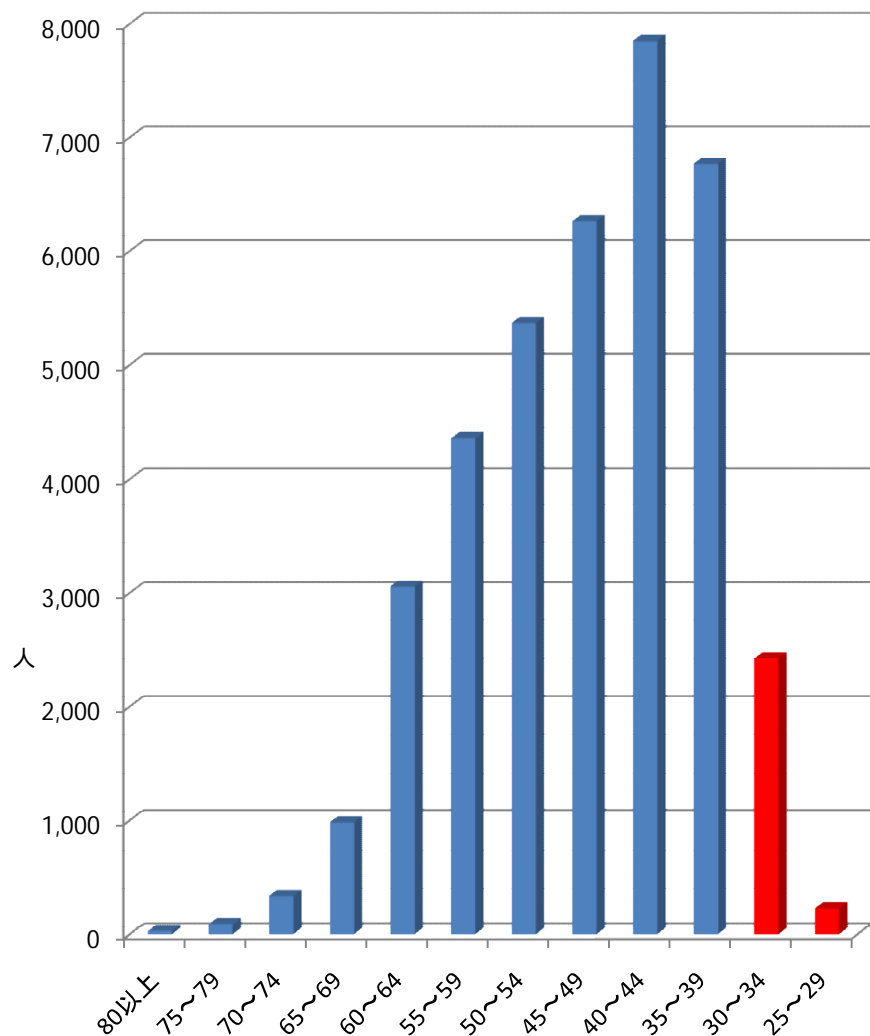
全就業者における各年齢層の構成比(平成23年度)

階層	建設業			全産業		
	H21	H22	H23	H21	H22	H23
15～19歳	0.8%	0.6%	0.8%	1.4%	1.3%	1.2%
20～24	4.1%	3.8%	3.8%	6.9%	6.7%	6.4%
25～29	7.6%	7.0%	7.0%	9.6%	9.5%	9.2%
30～34	11.1%	10.4%	9.7%	10.6%	10.2%	10.0%
35～39	13.3%	13.3%	13.7%	12.0%	12.1%	12.2%
40～44	11.1%	11.4%	12.2%	11.1%	11.3%	11.9%
45～49	9.6%	10.0%	9.9%	10.3%	10.6%	10.6%
50～54	10.2%	10.2%	9.9%	9.9%	9.8%	9.8%
55～59	13.3%	12.3%	11.6%	10.7%	10.2%	9.8%
60～64	10.9%	12.1%	12.7%	8.6%	9.2%	9.7%
65歳以上	8.2%	8.7%	8.6%	9.0%	9.1%	9.1%

厚生労働省「労働力調査」

(参考1) 登録基幹技能者の年齢構成比

登録基幹技能者の年齢構成 (平成25年1月現在)



階層	人数	構成比
80歳以上	28	0.1%
75~79	90	0.2%
70~74	338	0.9%
65~69	985	2.6%
60~64	3,060	8.1%
55~59	4,358	11.5%
50~54	5,372	14.2%
45~49	6,268	16.6%
40~44	7,855	20.8%
35~39	6,767	17.9%
30~34	2,432	6.4%
25~29	230	0.6%
計	37,783	100.0%

(参考2) 登録基幹技能者講習の受講資格要件

No.	登録基幹技能者講習の種類	受講要件	資格要件
1	登録電気工事業基幹技能者	の資格	第一種電気工事業士
2	登録橋梁基幹技能者	～ の全ての資格	鋼橋架設等作業主任者技能講習修了者 足場の組立等作業主任者技能講習修了者 玉掛技能講習修了者
3	登録造園基幹技能者	の資格	1級造園技能士
4	登録コンクリート 圧送基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級コンクリート圧送技能士 建設マスター
5	登録防水基幹技能者	の資格	1級防水施工技能士
6	登録トンネル基幹技能者	～ のいずれかの資格	発破技士免許 火薬類取締保安責任者(甲または乙) 建設マスター 1級又は2級土木施工管理技士
7	登録建設塗装基幹技能者	の資格	1級塗装技能士
8	登録左官基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級左官技能士 職業訓練指導員(左官職種) 建設マスター 1級又は2級建築施工管理技士(仕上げ)
9	登録機械土工基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級建設機械整備技能士 職業訓練指導員(土木施工・建設機械運転及び整備) コンクリート破砕器作業主任者工種外16種 建設マスター 1級又は2級建設機械施工技士 1級又は2級施工管理技士(土木・建築・管工事業・造園)
10	登録海上起重基幹技能者	または のいずれかの資格	建設マスター 海上起重作業管理技士
11	登録PC基幹技能者	～ のいずれかの資格	コンクリート架橋設等作業主任者講習 1級又は2級土木施工管理技士 1級又は2級建築施工管理技士
12	登録鉄筋基幹技能者	の資格	1級鉄筋技能士
13	登録圧接基幹技能者	の資格	手動ガス圧接技量資格3種又は4種
14	登録型枠基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級型枠施工技能士 1級又は2級土木施工管理技士 1級又は2級建築施工管理技士
15	登録配管基幹技能者	の資格	1級配管技能士

資格取得後、直ちに主任技術者になれる資格

登録基幹技能者となっても、保有する資格によって、主任技術者になれない者があるもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となっても、主任技術者となれないもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となることにより、直ちに主任技術者となるもの(実務経験10年を除く)

(参考2) 登録基幹技能者講習の受講資格要件

16	登録鷹・土工基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級とび技能士 1級又は2級土木施工管理技士 1級又は2級建築施工管理技士
17	登録切断穿孔基幹技能者	の資格	コンクリート等切断穿孔技能審査(厚生労働省認定)
18	登録内装仕上工事業 基幹技能者	または のいずれかの資格	1級内装仕上げ施工技能士 1級又は2級建築施工管理技士
19	登録サッシ・ カーテンウォール基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級サッシ施工技能士 1級カーテンウォール技能士 建設マスター
20	登録エクステリア基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級ブロック建築技能士 1級又は2級土木施工管理技士 1級又は2級建築施工管理技士 1級又は2級造園施工管理技士
21	登録建築板金基幹技能者	～ の全ての資格	1級建築板金技能士 アーク溶接作業主任者特別講習 職長特別教育講習 玉掛技能講習 高所作業車運転技能講習
22	登録外壁仕上基幹技能者	～ のいずれかの資格	建設マスター 外壁仕上一級技能者
23	登録ダクト基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級建築板金技能士(ダクト板金) 1級又は2級管工事業施工管理技士
24	登録保温保冷基幹技能者	の資格	1級熱絶縁技能士(保温保冷工事業)
25	登録グラウト基幹技能者	～ のいずれかの資格	ジェットグラウト技士 2級土木施工管理技士(薬液注入) 1級土木施工管理技士 2級土木施工管理技士(土木)
26	登録冷凍空調基幹技能者	の資格	1級冷凍空気調和機器施工技能士(冷凍空気調和機器施工作業)
27	登録運動施設基幹技能者	の資格	運動施設施工技士
28	登録基礎工基幹技能者	～ のいずれかの資格	1級または2級土木施工管理技士 1級または2級建築施工管理技士 1級または2級機械施工技士 基礎施工士
29	登録タイル張り基幹技能者	の資格	1級タイル張り技能士
30	登録標識・路面標示基幹技能者	[道路標識] の要件 [路面標示] の要件	次のア～ウのいずれかの条件・資格・表彰実績を有すること ア. 次の1～3の講習をすべて修了していること 1. 玉掛け技能講習受講 2. 小型移動式クレーン運転講習 3. 高所作業車運転技能講習 イ. 土木施工管理技士(1級若しくは2級) ウ. 優秀施工者国土交通大臣(建設)顕彰者 次のア、のいずれかの資格・表彰実績を有すること ア. 「路面標示施工技能士」(厚生労働省) イ. 優秀施工者国土交通大臣(建設)顕彰者

資格取得後、直ちに主任技術者になれる資格

登録基幹技能者となっても、保有する資格によって、主任技術者になれない者があるもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となっても、主任技術者となれないもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となることにより、直ちに主任技術者となれるもの(実務経験10年を除く)

(参考3) 業種区分と技術者資格

		土木	ほ装	しゅんせつ	水道施設	とび土工	塗装	石	鋼構造物	建築	大工	屋根	プロック れんが ブロック	タイル	内装仕上	左官	鉄筋	板金	ガラス	防水	熱絶縁	建具	電気	管	機械器具 設置	電気通信	造園	さく井	清掃施設	消防施設
技術検定	機械																													
	土木	土	土	土	土	土	塗	土	土																					
	建築					軀	仕	仕	軀	建	軀仕	仕	軀仕	仕	仕	軀	仕	仕	仕	仕	仕	仕								
建築士等								—	—二	—二木	—二	—二	—二										電気 設+1年	管 設+1年			造園			
技術士	農業土木等 建設	建設	建設	水産土木 建設	衛生「水質、廃 上下水道」 建設	農業土木等 建設			建設「鋼」														電気電子 建設	機械「熱、流体 上下水道」 衛生	機械	電気電子	建設「森林、森土」	上下水道「上」	衛生「廃」	
電気工事士等						地すべり防止工事士+1年																	電気工事士（一種は+3年） 電気主任技術者+5年 計装士+1年	給水装置工事 主任技術者+1年 計装士+1年		電気通信主任技術者+5年		地すべり防止工事士+1年		消防設備士
技能士 (二級は+3年)						とび、コンクリート圧送、 型枠、ウェルポイント	塗装「路面標示」		ブロック建築、石材、 コンクリート積みブロック	鉄工「製年、構造物鉄工」	建築大工		建築板金、かわらばき、 スレート	タイル張り、れんが積み 築炉、ブロック建築、 コンクリート積みブロック	畳製作、表装、 内装仕上げ	左官	鉄筋「施工図、組立て」	工場板金、建築板金	ガラス	防水	熱絶縁	建具製作、サッシ、 カーテンウォール		冷凍空調調和機器、 配管「建築配管」			造園	さく井		

注1) 監理技術者となる資格は、一級の技術検定、一級建築士、技術士のみである。

注2) 「+1年」等は、当該資格に加えて必要な実務経験年数を表す。

国土交通省調べ

凡例

技術検定

土木施工管理技士
土木
業 薬液注入
塗 鋼構造物塗装
1級には、種別がない

建築施工管理技士
建 建築
業 軀体
仕 仕上げ

建築士等

一 一級建築士
二 二級建築士
木 木造建築士
設 建築設備士

技術士

農業土木等 農業[農業土木]、森林[森林
土木]、水産[水産土木]
衛生 水質:水質管理、廃:廃棄物管理
建設 鋼:鋼構造及びコンクリート
対応する総合技術監理部門も資格要件

機械 熱:熱工学、流体:流体工学
森林 林:林業、森土:農業土木
上下水道 上:上水道及び工業用水道

技能士

鉄筋 施工図:鉄筋施工図作成作業
組立て:鉄筋組立て作業
複数業種の資格要件は、ブロック建
築、コンクリート積みブロック、建築板
金のみ

建設業における社会保険加入状況について

建設業における社会保険未加入対策については、5年後を目途に、企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すこととしている。

今後5年間の取り組みについては、初期を「周知啓発重点期間」、中期を「加入指導重点期間」、終期を「保険加入者優先期間」と位置づけている。

現状では、企業別では3保険に加入している割合が84%である一方、労働者別では元請78%、一次55%、二次44%、3次下請以下44%。(H23公共工事労務費調査)

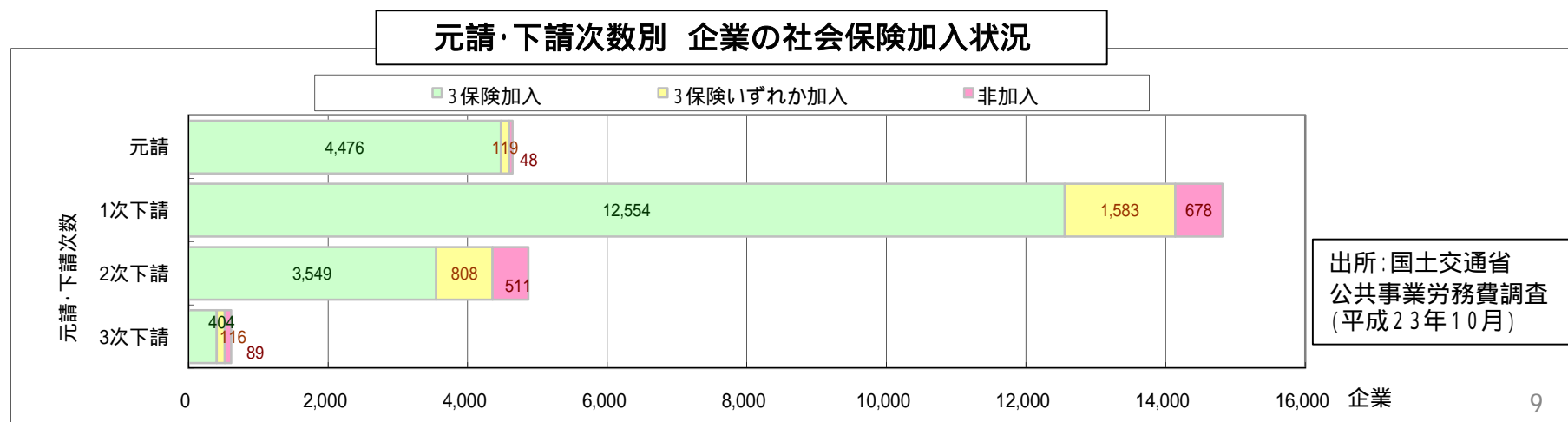
社会保険未加入対策を進めるうえで、法定福利費の確保に向けた取組とあわせ、以下の取組を行っている。

経営事項審査における減点幅の大幅拡大

建設業許可・更新時における保険加入状況を示す書類の追加

保険加入状況に関する営業所及び工事現場への立入検査

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づく、元請による下請指導の開始



1. 第1回専門工事業者等評価制度WT資料(抜粋)

2. 専門工事業者等評価制度WT委員からのご意見

制度の目的・範囲に関する意見

目的として、ダンピングの解決までを目指すのか、成長志向の優良な下請企業の受注機会確保までなのか、整理すべき。

応札条件にどのような項目を設定するか検討し、公共工事参加条件の引き上げの結果として、労働環境改善に結びつけることが適当。

まずは、適正な雇用環境確保のための適正価格での受注が必要。これが実現されれば、「人を大切にする」仕組みが構築できる。

まじめに一生懸命頑張る専門工事業者の受注機会の拡大が期待できる制度にしてほしい。

専門工事業者等評価制度の全体像に関する意見(2)

制度検討にあたっての配慮・視点に関する意見

「下請たたき」の現状が変わらなければ、優良企業はコストがかかる割には実入りが少ない結果になりかねない。

元請を決める段階で下請けの要素を定めることは、元請段階での競い合いと元請が下請を決める段階での競い合いの両方に影響を与えるので、制度設計にあたっては競争への影響、副作用はないのか、政策目的の達成を効果的に行う事ができるのか、という視点を常に持つべき。

コスト競争力を前提とした上で、「人を大切にする」取組を行う企業を評価できないかということに論点を絞って議論していく必要。

「人を大切にする」専門工事業者を如何に浮揚させるかという観点からは、単に「人」の問題ではなく、「お金」の問題や「品質」との相乗効果を意識する必要がある。

制度を仕組むにあたり必要な視点に関する意見

契約自由の観点から、元請が下請を選ぶ際に行政がどこまで介入できるのか、整理が必要。

発注者にも専門工事業者等を見る目が必要。

発注者側がある程度条件を決めた上で、その条件を満たすにはある程度コストがかかり見積が少し高くてもその条件を満たす者が選ばれる仕組みにしないといけない。

元請評価を通じて下請評価することに関する意見

今回の制度は、「技能労働者等の人材の確保・育成」方策としてはあまりにも間接的な方法であり、元請を始めとした関係者の負担に比して、施策目的の達成について実効性に疑問がある。賃金体系の見直し、賃金アップ、産業の魅力のPR、新規入職者を採用する企業への税制優遇措置といった対策が必要ではないか。

問題を元請側に押しつけても解決は出来ないだろうし、品質・コスト競争力を兼ね備えている専門工事業者等を排他してしまう可能性も大きく含んでいるのではないか。

大手の元請企業にも、専門工事業者の育成という観点からそろそろ本格的な対策を取ってほしい。

専門工事業者等評価制度の全体像に関する意見(4)

評価項目の考え方に関する意見

元請が下請を選ぶ際には既に独自の基準を持っており、それを無視するのではなく吸い上げて、プラスアルファとして何が考えられるかを議論する必要。

数値化できる評価項目を明確にする必要があるのではないか。

業種の性質等に応じた評価項目を設定することも考えられるのではないか。

評価項目を共通事項と専門事項に分け、全業種共通事項により不適合業者の排除を行い、専門事項は職種による専門的な項目とすることも考えられるのではないか。また、業者の規模(従業員数、請負形態等)によるグループ分けをしてはどうか。

「労務型施工」と「建設機械施工」に大別し、それぞれで評価項目を設定してはどうか。

評価の対象となる専門工事業者等の範囲に関する意見

制度の目的からは、直接に技能労働者を雇用している企業でなければならないのではないか。

特殊な技能を有する工事業者とし、具体的には登録基幹技能者を有する又は有することが出来る業者としてはどうか。

施工技術を有しないアウトサイダーの排除が必要。

形式的に総合工事業者を範囲から除かないことについて特段の意見はなかった。

発注の段階において一次下請を評価することに関する意見

一次下請を評価するにあたっては、元請並びに一次下請及び二次以下の下請のそれぞれの役割及び現状を整理し、議論する必要がある。

工種又は規模によって異なる面はあるものの、一次下請が「管理」を行い、二次下請以下に技能者がいることも多く、本制度上の課題の一つとして議論する必要がある。こういった場合、一次下請企業の評価にあたっては、主任技術者の雇用状況、社会保険加入状況、経営規模・健全性といった評価項目も考えられるのではないかと。

2次以下の下請企業も評価対象とすると、元請企業の負担が増えるほか、入札段階では二次下請まで確定できないのではないかと。

総合工事業者や複数の業種の建設業許可を有する専門工事業者が一次下請に入る際、これを評価するにあたっては、評価に係る工事の工種ごとに当該業者を分解して評価する必要があるのではないかと。単純な企業の総合力評価ではないのではないかと。

元請業者ではなく専門工事業者である下請業者を評価するのは困難であるが、何とか公共工事から着手できればいいと思う。

工事の品質に大きな影響を与える技能労働者等の評価に関する意見

登録基幹技能者を確保することが優先課題。

金銭的処遇や現場内での評価等、優秀な技能労働者にインセンティブが付与されるような制度であるべきではないか。

登録基幹技能者の育成には時間・コストがかかるので、その雇用状況を何らかの数字で評価してほしい。

業種によっては、登録基幹技能者などの技能労働者を直用している企業がほとんどなく、実際に登録基幹技能者などの技能者を雇用しているのは二次以下の下請である場合がほとんどである。直用率が重要ではないか。

評価にあたっては、業種別・下請次数別に登録基幹技能者の偏在状況を考慮した制度設計にする必要がある。

登録基幹技能者の雇用状況と言った形式的・表面的な評価項目による単純評価では、一般的に有効かつ十分な下請業者選定に支障を生じるのではないか。

若年労働者の確保・育成の状況を評価の対象とすることに関する意見

中小企業には人材を育成するだけの体力がない。国を挙げて教育の場面から建設産業に入ってくる人材の確保が必要。若年者は儲からないから建設業に魅力を感じない。若者の入職促進には稼げる仕組みが必要。

優秀な技能者を育てるには時間も金もかかるし雇用し続けるにも大きな経費がかかるが、人材は保管できないので急激な需要増には対応できない。専門工事業者の評価には優秀な技能者確保力は欠かせない。

将来、登録基幹技能者となることが見込まれる者(例えば、登録基幹技能者講習の受講要件のうち実務経験以外に求められる資格を有する若年労働者)も評価の対象としてはどうか。

担い手確保の観点から、若年労働者の育成に対する取り組み・システムを評価してはどうか。

若者や先生が就職先を選ぶ際の重要な基準の一つは、いわゆる「ブラック企業」でないか。若者確保のためには、社会保険加入や残業代の支払いなど労働関係法令を遵守していることが重要。

適正な就労環境の確保状況の評価することに関する意見

技能者の不満を軽減するような事業者の行動を評価する必要がある。健康保険、雇用保険、厚生年金の加入だけでなく、就業規則、残業手当、各種手当、退職金制度等が反映できるような評価項目を設定してほしい。

国の規制のかけ方としては、社会保険への加入など法令遵守をベースに考える必要があり、それが人材育成の前提となるのではないか。例えば、社会保険料を払っていることを確認した上で、払っている企業だけで競争させるなど、競争に参加するための最低条件とは何かを議論すべき。

民間の仕事について、業者が社会保険に加入していないからといって許認可で制限することは難しい。社会保険加入状況をみるのであれば、公共工事に限定しないといけない。

社会保険の未加入などの法令遵守事項は評価制度以前の問題であり、建設業許可での対応等別途の対策を講じるべきではないか。

ダンピングがある中で、社会保険に加入することは難しい実態がある。

その他の意見

技術者の養成、育成という観点からは、効率的な公共調達というミクロの視点では収まりきらない産業政策的要素が大きいため、他の政策的手段と合わせて効果的な目的実現を目指すべき。

評価対象とする専門工事業者等の要件として建設業許可を有していることとしてはどうか。

若年労働者が社会的に評価され、やる気が起きるように、若年労働者のみが取得・所持できるような簡単な資格を設定してはどうか。

地方公共団体で専門工事業者の表彰制度があり、表彰企業ヘインセンティブを付与しているケースもある。

将来にわたり継続的に技能労働者を育成し確保するためには、技能に見合う魅力的な賃金の確保が必要不可欠。欧米的な専門工事業者のユニオンのような形で賃金向上・待遇改善を試行することも考えられるのでは。

建設業の抱える課題の根本には労務単価の大幅な下落があり、労務単価の設定方法を見直さないと何も解決しない。

登録基幹技能者になる上でハードルをあげてもらいたい。登録基幹技能者講習の受講要件である実務経験(職長経験)が短すぎる。

技能労働者の技能の「見える化」について

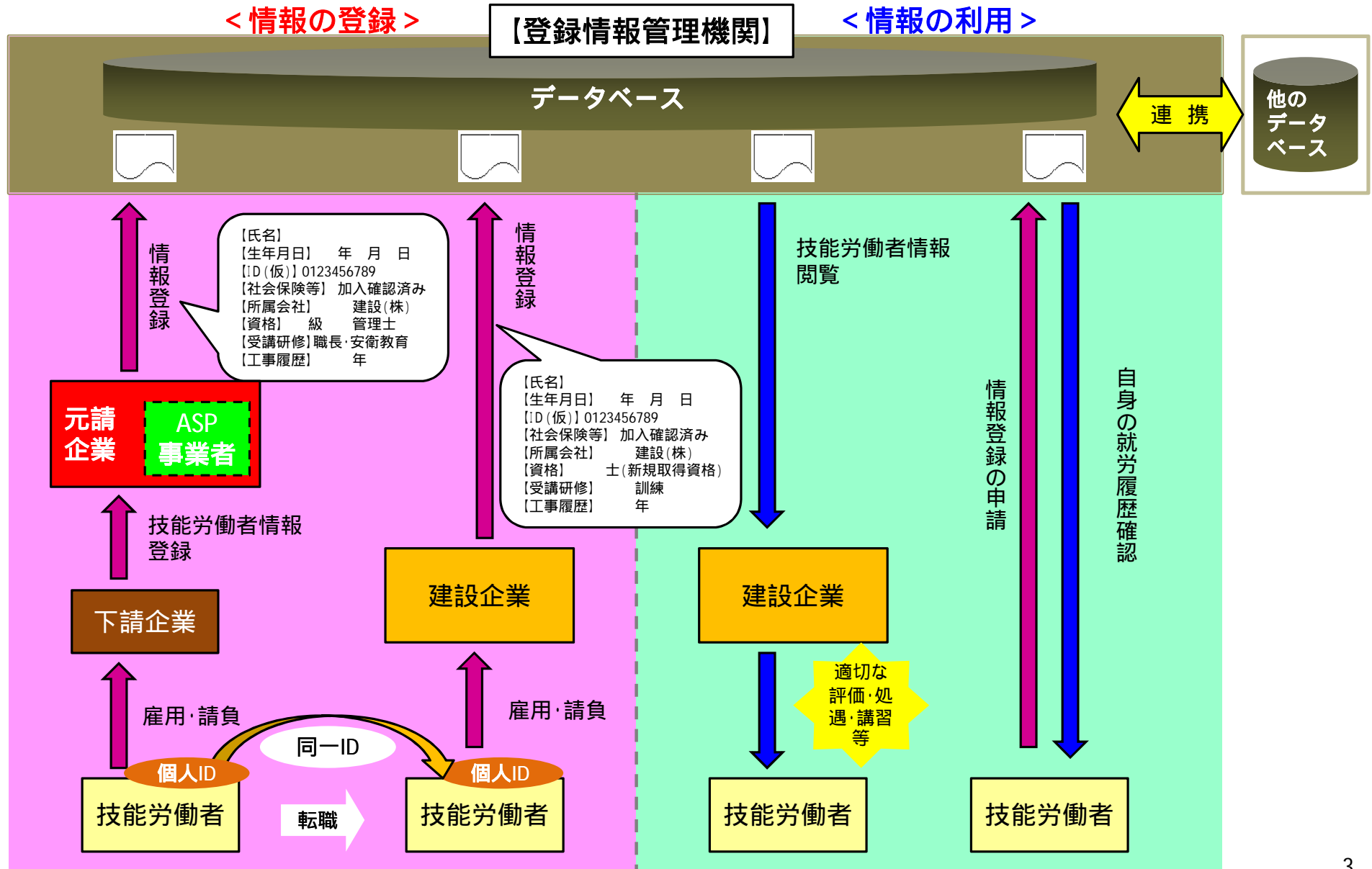
「見える化」の枠組みを構築するねらい

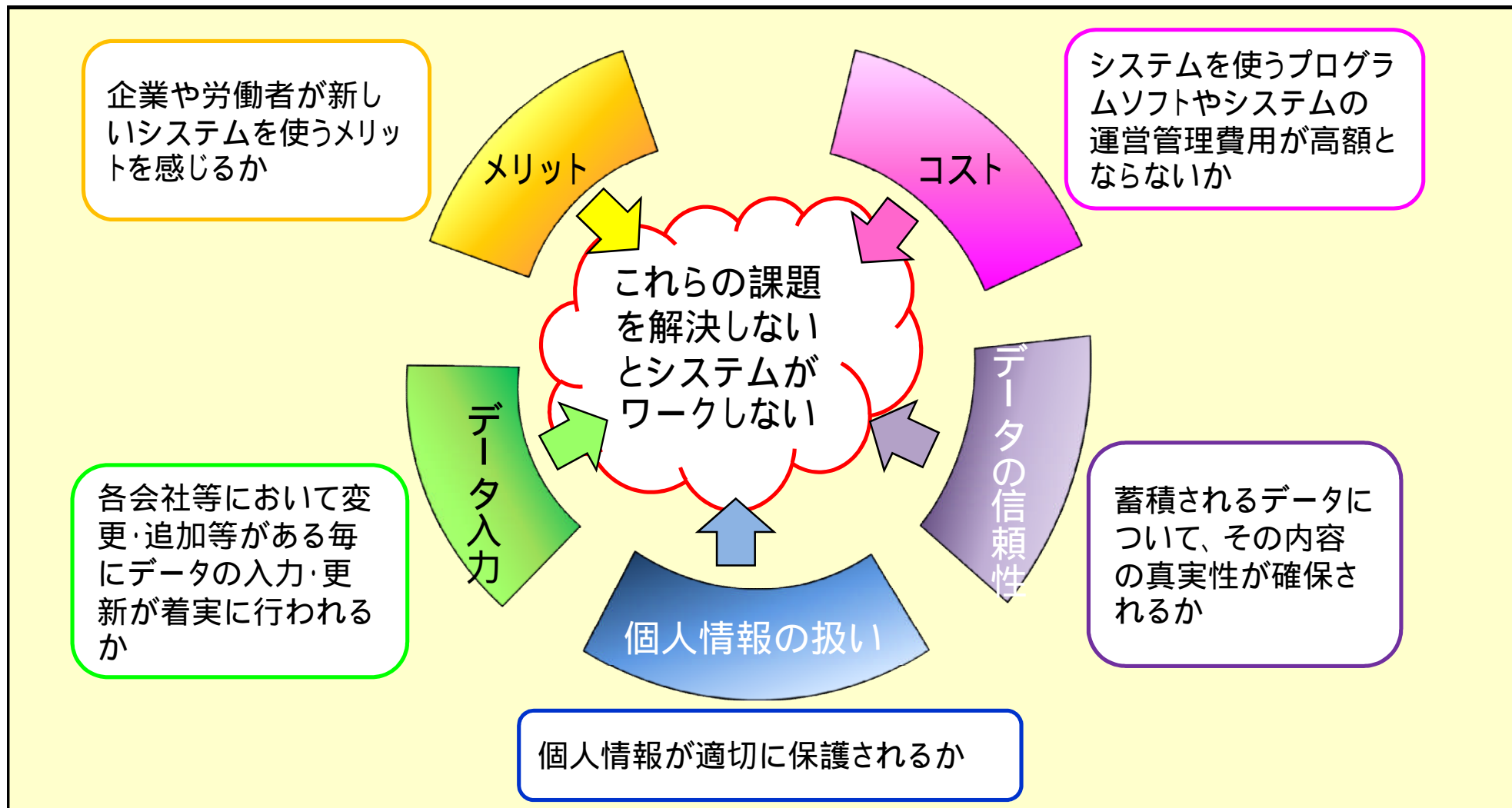
建設技能労働者が有する技能に係る情報を継続的に蓄積し、どの事業者でも活用できるように「見える化」を進めることで、**技能に見合った処遇や多様なキャリアパスが実現される魅力ある就労環境づくり**を進め、**効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図るとともに、**社会保険未加入対策を進める上で必要となる**保険加入状況の確認の合理化・簡便化**に資することとする。

主体別に想定される効果

技能労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・今まで十分雇い主に伝えられなかった保有する各種資格や経歴などを一覧できる形で網羅的に提示することが可能となり、技能に見合った適正な評価と処遇につながる。 ・自分の経歴等を一覧できるようになることで継続的スキルアップに向けたインセンティブになる。 	<p>技能労働者のモチベーション向上による良質な施工 多様なキャリアパスの実現</p>
専門工事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者の資格や経験等が明確となって、評価・採用が行いやすくなり、優秀な技能労働者の確保につながる。 ・作業員名簿の作成や社会保険等の加入状況の確認など労務管理業務の効率化・省力化が可能となる。 ・法定福利費を確保するための技能労働者の加入状況を元請に示すことが可能となる。 	<p>優秀な技能労働者を雇用する事業者としての評価</p>
総合工事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な技能労働者を雇用する施工能力の高い専門工事業者を把握しやすくなる。 ・下請企業の施工体制台帳等管理書類の作成や下請企業に対する社会保険等加入指導業務が効率化・省力化される。 ・当該工事に従事する技能労働者が明確になることから、発注者に対して必要な法定福利費の請求が行いやすくなる。 	<p>適切な施工体制の確保</p>
発注者	<ul style="list-style-type: none"> ・より広い人材を擁する企業による施工が可能となり、法令を遵守した施工の確保が可能となる。 ・受注者から請求される法定福利費がどう配分されるか把握することが可能となる。 	<p>建設工事における生産性の向上と建設生産物の品質確保</p>

技能労働者の技能の「見える化」のイメージ





今後、関係者で各論点を議論・整理することにより、上記の各課題に対応できるようにしていきたい。

「見える化」の枠組み構築に向けた主な論点項目

(1) 技能労働者の技能の「見える化」概念(イメージ)及びその狙い

- ・ 枠組みを構築する目的や主体別の効果
- ・ 枠組みを構築するに当たっての概念(イメージ)

(2) 枠組みの基本的構成要素

枠組みの対象とすべき情報の項目(一部例)

- ・ 技能労働者の資格
- ・ 技能労働者の受講研修
- ・ 技能労働者の工事履歴
- ・ 技能労働者の保険加入状況

第1回WGで検討(済)

技能労働者へのID付与方法のあり方

- ・ ID付与に当たり活用可能な既存のID制度についての整理
- ・ 登録を求める技能労働者の範囲
- ・ 本人を識別するために必要な基本情報の項目
- ・ 基本情報を登録する主体のあり方
- ・ 基本情報の登録手順
- ・ 本人であることの識別・確認方法 等
- 技能労働者の技能に係る情報の登録のあり方
- ・ 情報の登録を申請する主体のあり方
- ・ 申請された情報を登録する主体のあり方
- ・ 情報の真正性を確保する方法
- ・ 情報の登録手順 等
- 登録された情報の管理のあり方
- ・ 技能労働者の技能に係る情報を管理する主体のあり方等

第2回WGで検討(済)

(2) 枠組みの基本的構成要素(左から続く)
登録された情報の利用(閲覧)のあり方
・ 主体ごとに利用出来る情報の範囲 等

(3) 個人情報の保護・情報セキュリティ対策のあり方

(4) 他制度・取組との整合性確保・連携のあり方

1. 他のデータベースとの連携
2. 社会保険未加入問題における加入状況確認や法定福利費の別枠計上への活用
3. 建設業退職金共済制度との連携
4. マイナンバー制度との将来的な接合可能性
5. 建設業法体系における枠組みの位置付け

(5) 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

(6) 枠組みの導入プロセス

枠組みの導入に向け、関係者間で取り組むべき行動の内容とそのスケジュール(ロードマップ)

第3回WGで検討

検討項目	発言主旨	
	整備方針、メリット・デメリット等	検討課題
(1) 枠組構築に向けた論点整理	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者について、身分の明確化・能力評価のために何らかの情報管理の仕組みが必要。 ・多くの資格の標準化や特別教育・新規入場教育などの一本化は業界共通の利益。 ・大手ゼネコンが既に導入しているデータベースがあり、社会保険の加入状況など入力項目は参考になるが、新しく別のシステムを立ち上げる場合、入力作業が大変。 	<ul style="list-style-type: none"> ・システムを利用する立場(発注者、受注者、設計事務所など)によって、集める情報が変わってくる。
(2) 枠組構築の目的・主体別の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・何らかの形でIDを付与することから始まる。 ・労災の「実数精算」が可能になり、住宅産業だけでなく専門工事業にとってもメリットがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・何が真に必要な項目なのか、いかに確度を保証するか、議論する必要がある。 ・IDを付与する技能労働者の定義をどうするか。
(3) 蓄積すべき技能労働者の情報項目	<p>工事履歴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・システムの構造として、業界全体で共通するDBと各社のポリシーで必要な部分の2階建てになる可能性もある。 ・労務管理がIT化で効率化することがメリット。 <p>資格</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格は幅広く拾う。 ・建築士や施工管理技士も欄として設けておく。 ・必要に応じて、他のデータベースと紐付け。 <p>研修履歴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職長教育や玉掛けなどの研修履歴を電子化して各社で情報共有できれば便利。 <p>社会保険加入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ゼネコン側は、登録された情報を活用したい側である。 	<p>工事履歴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々の就業状況をどの程度の精度で確保するか。 ・ICカードを配布して入退場管理などを行う場合、ICカードと本人の一致を確認する方法。 ・過去の工事履歴については自己申告なのか、裏付けのあるデータなのか仕分けして見えるようにして、どこまで信頼するかは利用する側で判断すればいいのではないか。 <p>資格</p> <ul style="list-style-type: none"> ・データの確証性、本人性の担保が困難。 <p>社会保険加入状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誰がデータを入力すべきか。 ・誰かがデータを保証すべき。
(4) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険未加入対策との連携を図る必要あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・信憑性を誰かが確認することが必要。本来は雇う会社が責任をとるべき。 ・データを誰かが保障していないと利用価値が低くなってしまう。 ・虚偽登録ができないようにするべき。

第2回 技能労働者の技能の『見える化』WGでの議論の概要

検討項目	発言主旨
1. 技能労働者へのID付与方法のあり方	<p>「システム構築に向けた課題」を解決しないと進まないのではないか。</p> <p>IDを付与する技能労働者の範囲は、職名ではなく現場での役割・立場をもって決めてはどうか。</p> <p>本人確認に用いる情報は、変わる可能性のある氏名や住所よりも、生年月日、性別、血液型、出身地など変わらない情報を使ってはどうか。</p> <p>IDを付与する方法のうち、元請が現場でIDを付与する方法については、未付番者が現場に来た場合に書類の確認等に時間を要するためすぐに作業に就けないと困る。事前にIDが付与されていることが必要ではないか。</p> <p>インターネットを通じて自分でIDを取得する仕組みも考えられるのではないか。</p> <p>元請や零細企業の事務負担をよく考えることが必要。</p> <p>ID付与、データベースへの登録は、任意だと進まないとの意見もあるが、法的な義務ではなく自発的に行うものとし、業界全体が合意して包括的に進めていくものとしてはどうか。</p> <p>業界全体でオーソライズされたIDが労働者に付与されると、何がどのくらい便利になるかをイメージして考えるべき。「見える化」によって良い職人が高給をとり、若年者の入職が進むことが業界のためにもなる。</p> <p>インターネットでどこでもというより、IDを発給する機関に認められたところでないといけないのではないか。</p> <p>業界統一的なIDが付与されると各社がせっかく蓄積した情報が他社に流れるとの議論もあるが、バラバラに蓄積された情報を紐付けるためにIDを付与するのであって、社外に出すべきではない情報のコントロールは可能。</p>
2. 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方	<p>登録される情報ごとにふさわしい登録主体があるのではないか。</p> <p>登録された情報の真正性の確保が重要であり、誤情報や二重登録が本人にとって不利益となるために、情報の正確性を自ら担保するような自浄作用が働く仕組みを作っていけばよいのではないか。</p> <p>誰でも情報登録できるが、本人確認が出来ない場合は、最終的な登録は出来ないような、入り口は緩いが最終的なところは担保されている仕組みを考えてはどうか。</p> <p>情報登録の代行機関を置かないと機能しないのではないか。</p> <p>利便性を確保するため、多くのルートで情報登録をできるようにしてはどうか。</p>
3. 登録された技能労働者情報の管理のあり方	<p>管理機関として公益法人が適切かどうか。</p> <p>公益団体は中間的存在であるが、自立的な経営が成り立つ組織である。</p>
4. 諸外国の事例(イギリス・韓国)	<p>イギリスでは、不法就労の排除のためもあって、野丁場を中心に、技能労働者220～230万人中175万人とID付与がかなり普及している。建設企業から建設技能者の研修費用を徴収しており、それを払わない不法な業者が入らないようにするためでもある。現場単位での雇用が基本であるため、個人のキャリアや資格は自分で管理して次の会社に持参することになるが、その際、カードに情報が入っていれば履歴書を書かずに済む利便性があるため、自分で情報を登録する仕組みが機能している。登録された情報は、本人が見せたい情報だけを見せるアクセスコントロールがされている。</p> <p>韓国では、民間の就労カードがゼネコンの現場を中心に非常に普及している。ただし、目的は現場単位での出入りの管理に限られ、就労履歴までの管理は行われていない。一方、雇用保険ICカードは、建設産業基本法で禁止されている2次以下の重層下請や、年金及び健康保険への加入義務が生じる月21日以上の労働の実態が明らかになるのを避けようとする結果として、普及していない。</p> <p>日本の大手の現場ではIDはオーソライズされていないが、カードによる管理という面では、ある意味進んでいるのではないか。</p>

登録基幹技能者の更なる普及について

1. 「平成24年度 基幹技能者の評価・活用に関する調査事業」の具体的な作業

- ・建設業における各職種ごとの登録基幹技能者の立場や役割、評価のされ方等の実態調査（元請企業、公共発注者（国・都道府県）、有資格者および雇用企業へのアンケート・ヒアリング調査、工事成績資料の分析）
- ・登録基幹技能者の配置効果（活用におけるメリット等）を抽出
- ・建設業界の内外への効果的なPR方法を検討
- ・登録基幹技能者の処遇改善や最上級の技能労働者としての位置付けの明確化などについて検討

2. 工事成績の分析やアンケート結果で見えてきた配置効果(メリット) 分析中

(1) 工事成績

平成22年度及び平成23年度の完成工事（土木）において、工事成績の全体平均と比較した場合、登録基幹技能者が配置された工事は**安全対策・出来形・品質・創意工夫**の評定項目において配置効果があるのではないかと推測される。

	総合評定 点の平均	右の項目（ ～ ） の合計点	登録基幹技能者との関連が深い評定項目（平均点）							
			施工状況			出来形および出来ばえ			工事特性	創意工夫
			施工管理	工程 管理	安全 対策	出来形	品質	出来ばえ		
登録基幹技能者が 実際に配置された工事 (24件)	77.0	64.2	10.7	6.8	7.3	11.4	12.2	7.1	4.4	4.4
H22完成工事 (8,184件)	76.3	62.9	10.8	6.8	7.1	11.2	11.7	7.2	4.3	3.9
H23完成工事 (10,592件)	76.3	62.0	10.8	6.8	7.1	11.2	11.8	7.1	4.3	3.9

(2) アンケート結果

登録基幹技能者を資格要件として優良職長手当制度を導入している大手ゼネコン（6社）：評価項目として「**施工品質**」、「**安全性**」、「**作業工程**」等が挙げられた。

元請からの評価：「技能者の適切な配置、作業方法、作業手順の構成」や「技能者の指示、指導」、「他の職長との調整」の業務を行い、「**品質**」、「**工程**」、「**安全**」について「元請のサポート役」として評価を受けている。

雇用企業の配置方針：「**知識**」、「**元請との調整・提案**」、「**安全**」、「**作業管理**」、「**品質の確保や向上**」、「**難易度が高く、連絡調整・安全管理が重要な工事**」に優先的に配置

ヒアリング調査については、現在実施中。

3. 公共発注者(国)による配置効果の検証

(1) 北陸地方整備局

平成23年度の「新潟法務総合庁舎耐震改修工事」において、工事終了後に「監理技術者」に対してアンケート調査を実施し、登録基幹技能者からの施工法に関する提案が「品質確保」に繋がった事例や、一般の技能者との違いとして「経験が豊富であり作業に対し工夫がみられた」ことが確認された。

(2) 関東地方整備局

登録基幹技能者を加点対象とする平成22年度の総合評価落札方式工事の応募者（対象20社：回答12社）に対し、「品質向上」、「コスト低減」、「工程管理」の項目について配置効果のアンケート調査を行った結果、「品質向上」と「工程管理」の項目で配置効果が期待できるとの回答が得られた。

4. 登録基幹技能者制度のPR方法について(検討中)

第2回 登録基幹技能者 評価・活用委員会 (H25.2.6)での主な意見

【有資格者の増加】

- ・有資格者自身のPRや現場でのPRのため、各職種毎のマーク作成は重要である。
- ・「更新者」のマークについて、既に検討を行っている講習実施団体もある。
- ・ヘルメットに貼付する「シール」は、既に多数のシールが貼られており目立ちにくい場合もあるが、喜んで貼る技能者が多い。ヘルメットには傷が付きやすいなど課題も残るが、「シール」以外のPR方法についても協議会等で更なる検討が必要。
- ・「年間講習実施予定一覧」の作成については、技能者からゼネコン側にも問い合わせがあるので、あると非常に便利。

【その他】

- ・業界に求められる登録基幹技能者の適正な有資格者数について、業界側も発注者側も具体的に把握出来ていないのが実態であるため、有資格者数のニーズに関する調査は非常に有効であると考えられるが、調査方法など検討すべき課題が多い。

技能労働者に対する教育訓練について

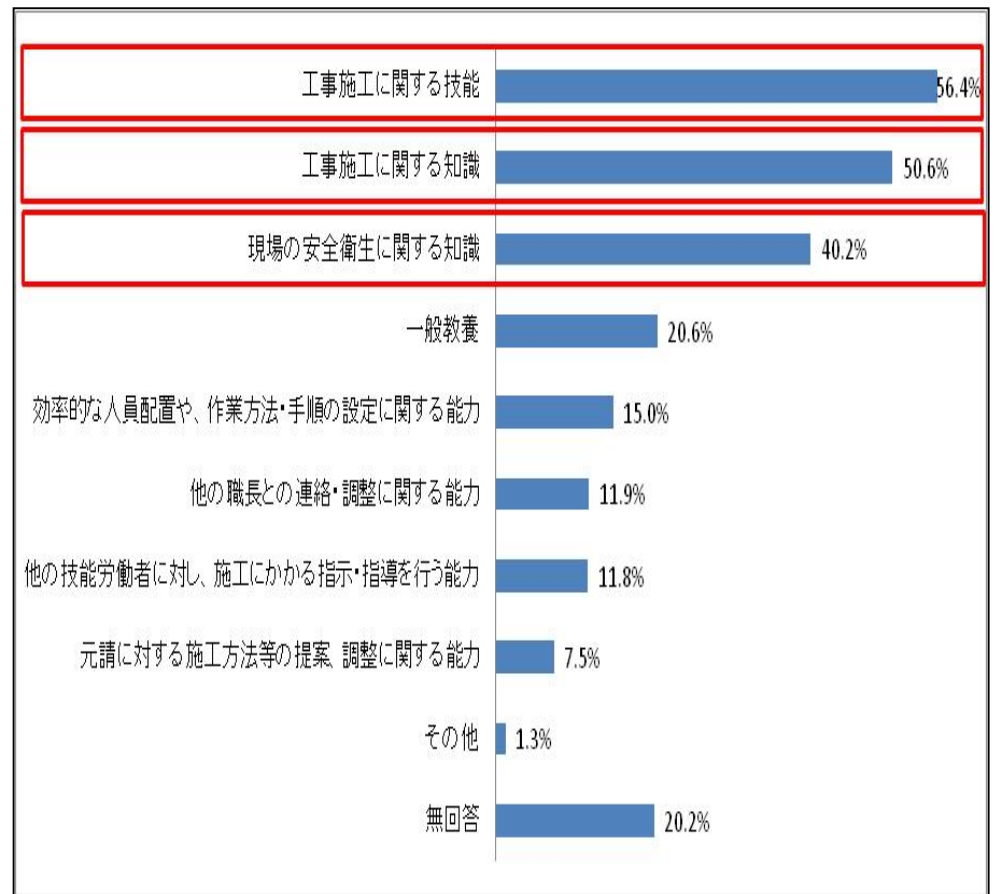
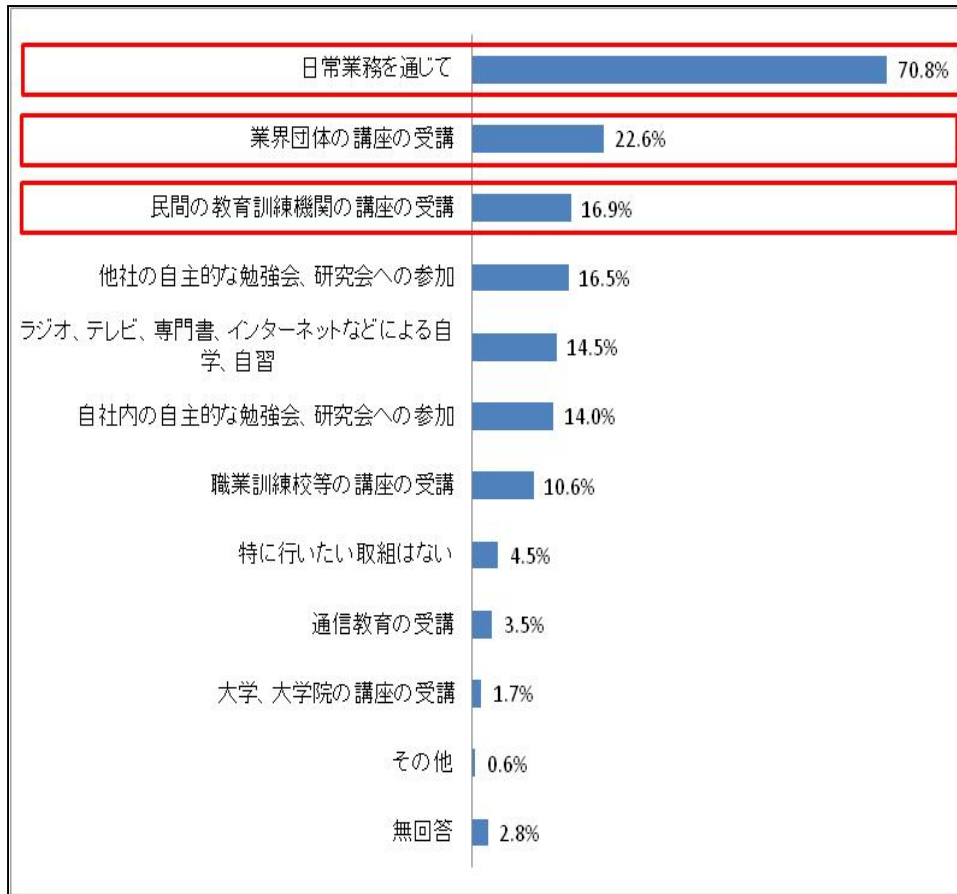
1. 就職後における教育訓練へのニーズ

1) 工作上必要な能力を身につけるために希望する方法

2) 技能労働者(30歳未満)に必要なと思われる能力

「日常業務を通じて」が約7割で、以下「業界団体の講座の受講」、「民間の教育訓練機関の講座の受講」といった方法が続く。

「工事施工に関する技能」が最も多く、以下「工事施工に関する知識」、「現場の安全衛生に関する知識」と続く。



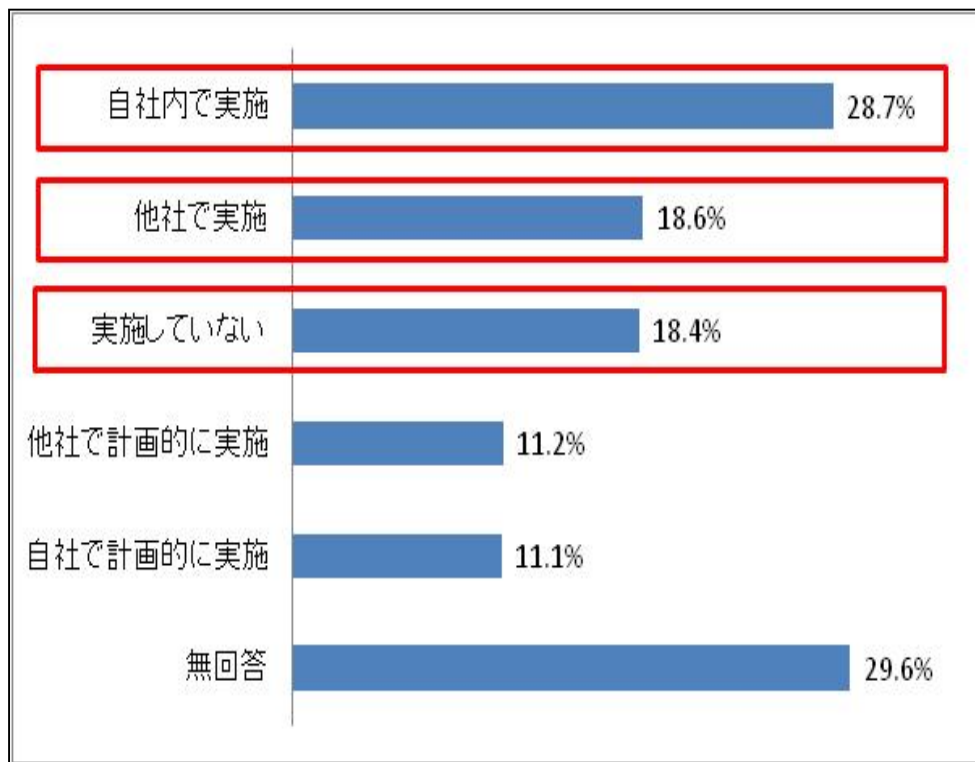
資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」従業員調査
(平成24年3月)

資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

2. 教育訓練の実態(1)

1) 技能労働者(30歳未満)に対するOJTの実施状況

「自社内で実施」が約3割、「他社で実施」が約2割。
また、「実施していない」が約2割となった。

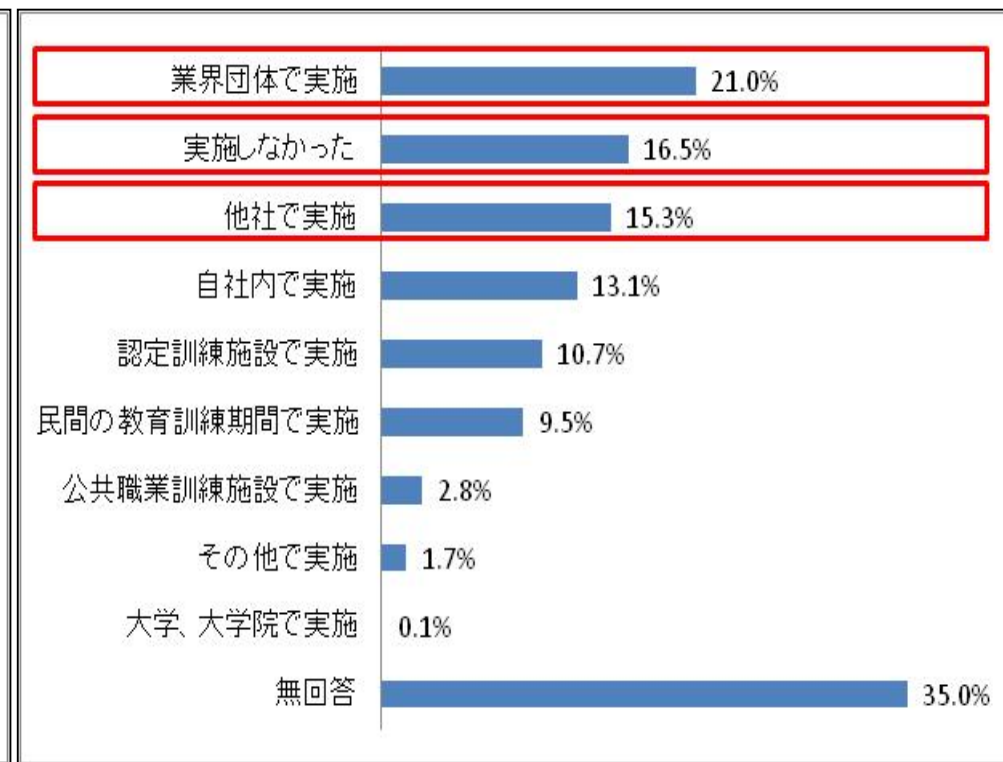


資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、教育担当者、期間、内容等を具体的に定めた上で、段階的・継続的に教育訓練を実施すること。選択肢「自社で計画的に実施」「他社で計画的に実施」が該当。

2) 技能労働者(30歳未満)に対するOFF-JTの実施状況

「業界団体で実施」が約2割、「他社で実施」が約1.5割。
また、「実施していない」が約1.5割となった。

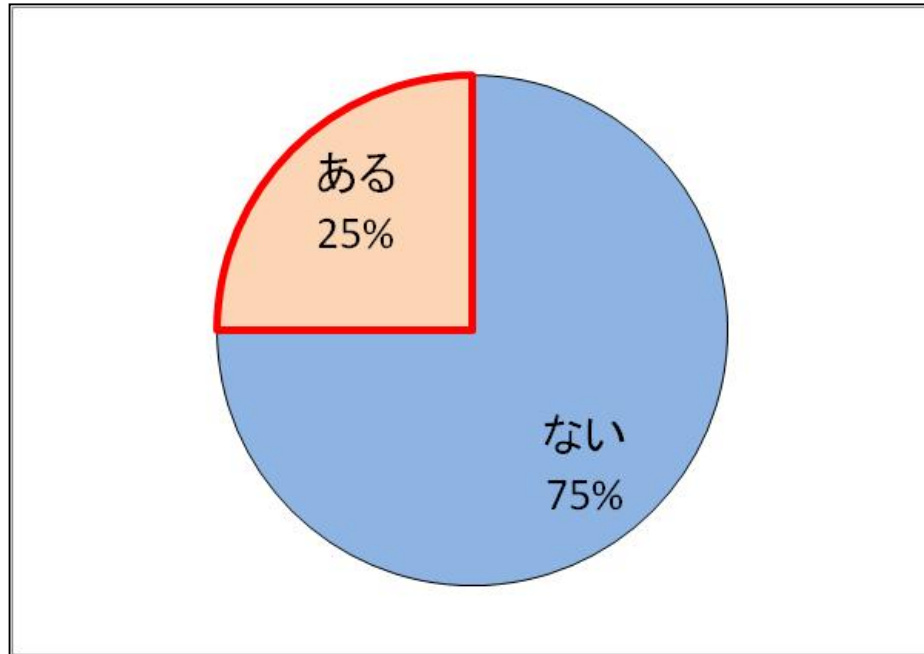


資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査
(平成24年3月)

2. 教育訓練の実態(2)

3) 1仕事に就く前又は仕事に就いてから長期(3ヶ月以上)の専門教育・訓練を受けたことの有無について

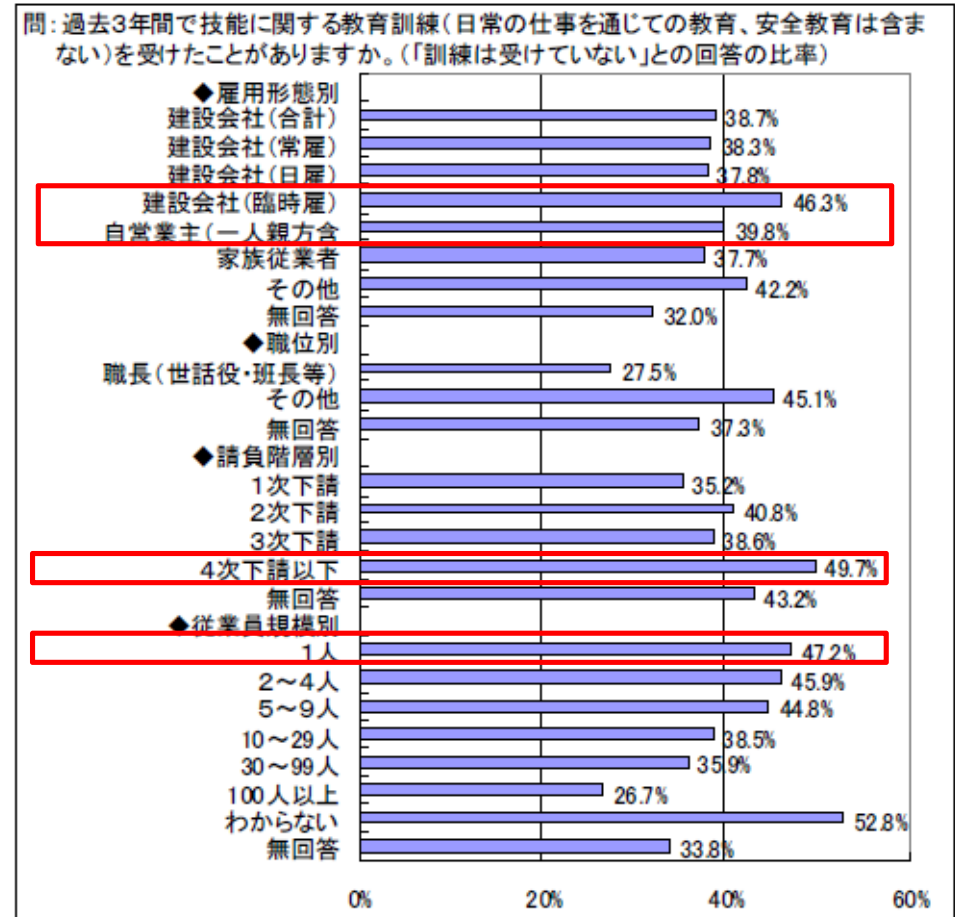
3 / 4の者が、専門教育・訓練を受けたことがなく、入職後のOJTによる技能や知識吸収をしている。建築の基本教育がおろそかになっている恐れがあり、入職時の建築基本教育の必要性が見られる。



資料: 社団法人 大阪府建団連 調査報告書(平成22年2月)
卓越技能者等を指導者とした技能者育成事業の実施による技能承継

4) 教育訓練の未受講の労働者属性別状況

過去3年間に技能教育訓練を受けていない技能労働者は、臨時雇用や一人親方、請負階層別では、4次下請以下、従業員規模別では小規模企業ほど割合が高い。

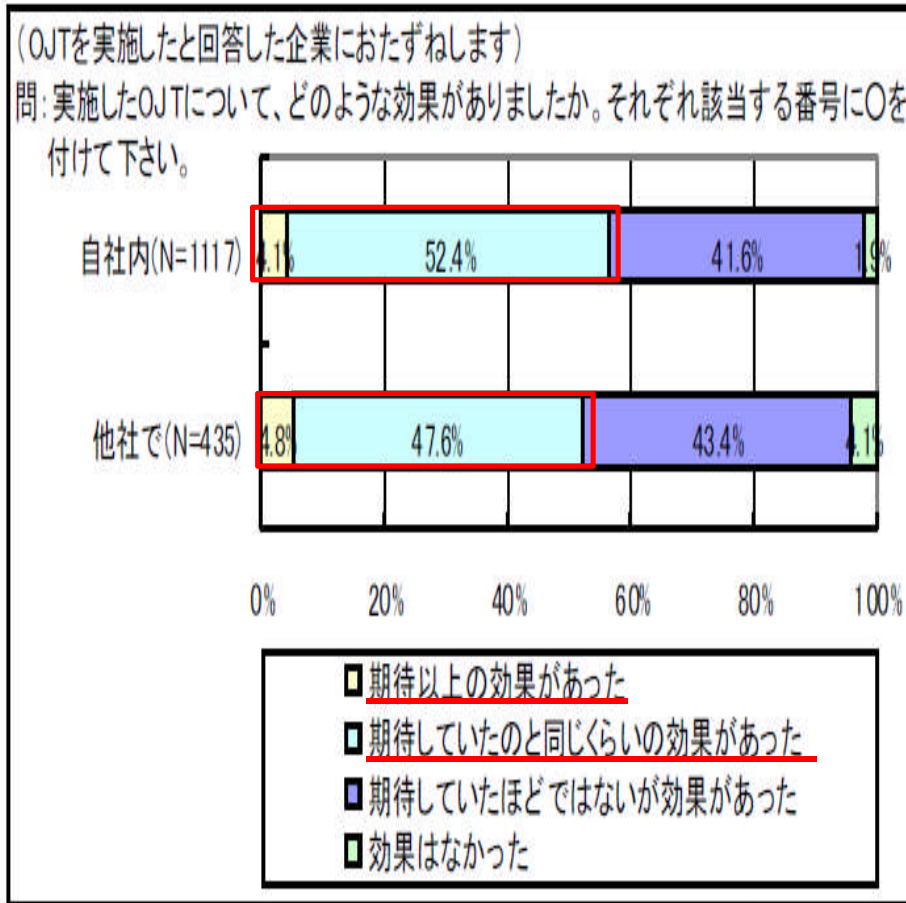


資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)

3. 教育訓練の実施効果

1) OJTの実施効果

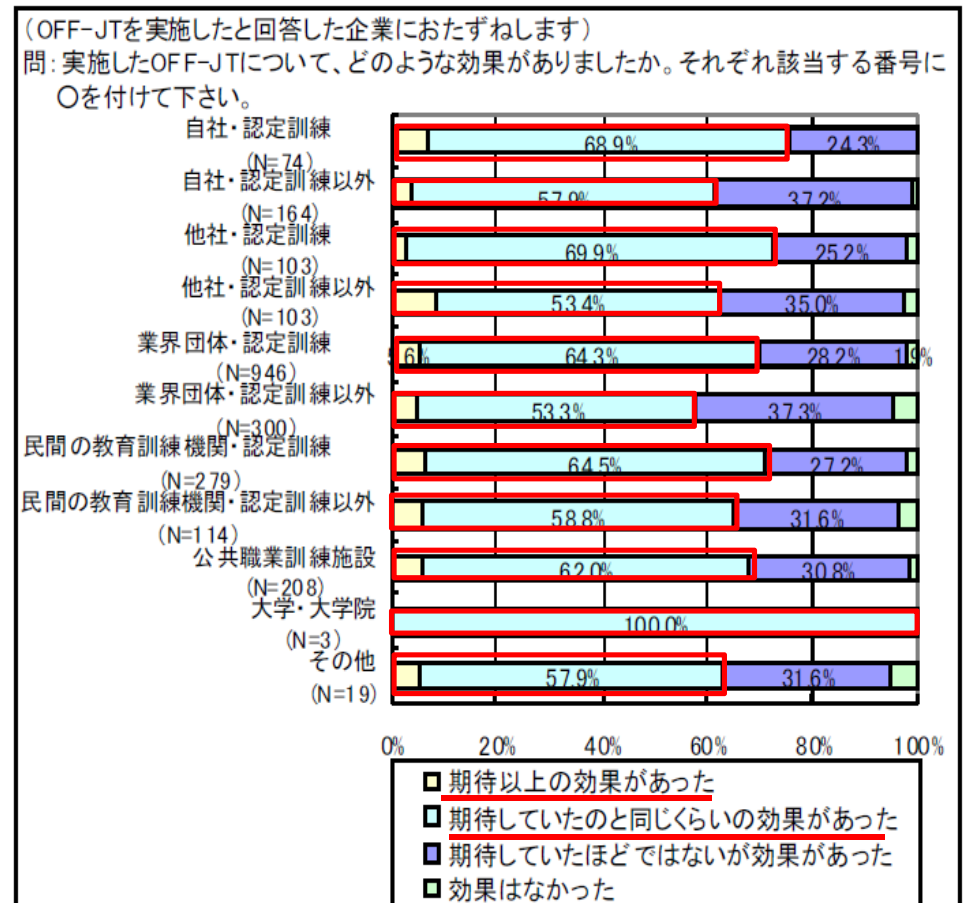
OJTは、期待と同等以上の効果が得られている。とするものが5割強となっている。



資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

2) OFF-JTの実施効果

OFF-JTは期待と同等以上の効果が得られている。とするものが5~6割となっている。

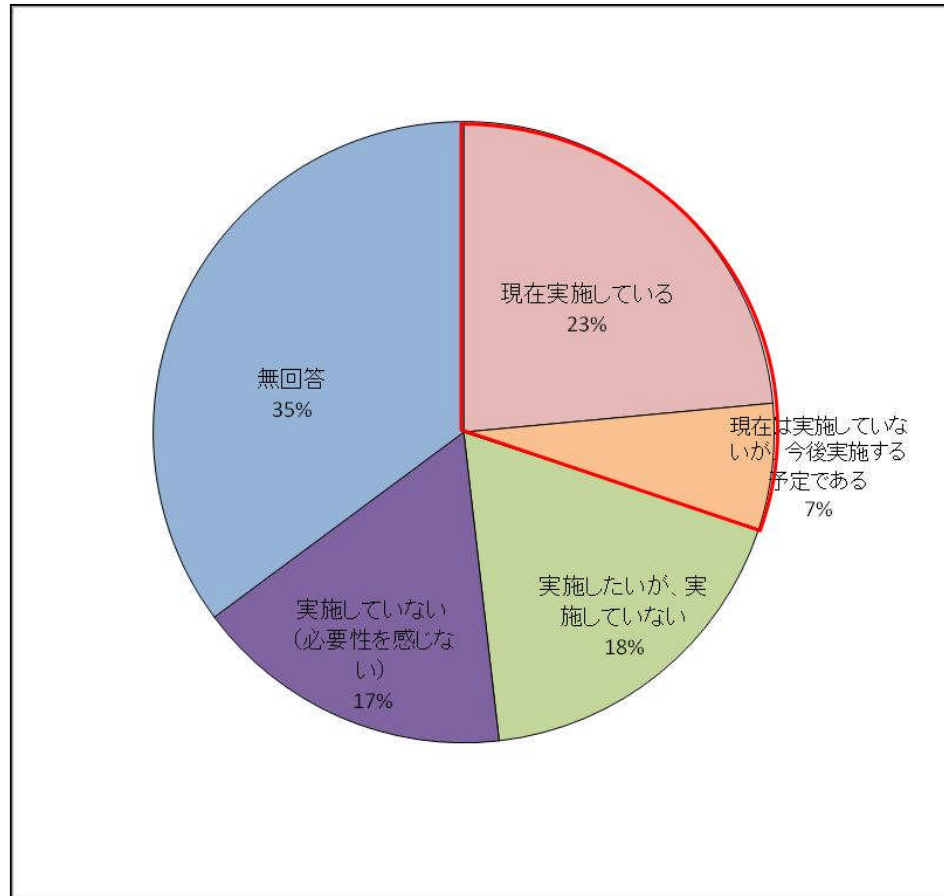


資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

4. 熟練技能継承のための取組

1) 熟練技能継承のための取組状況

熟練技能継承のための取組状況は、「現在実施している」が約1/3である一方、「現在は実施していないが、今後実施する予定である」が約1/4。

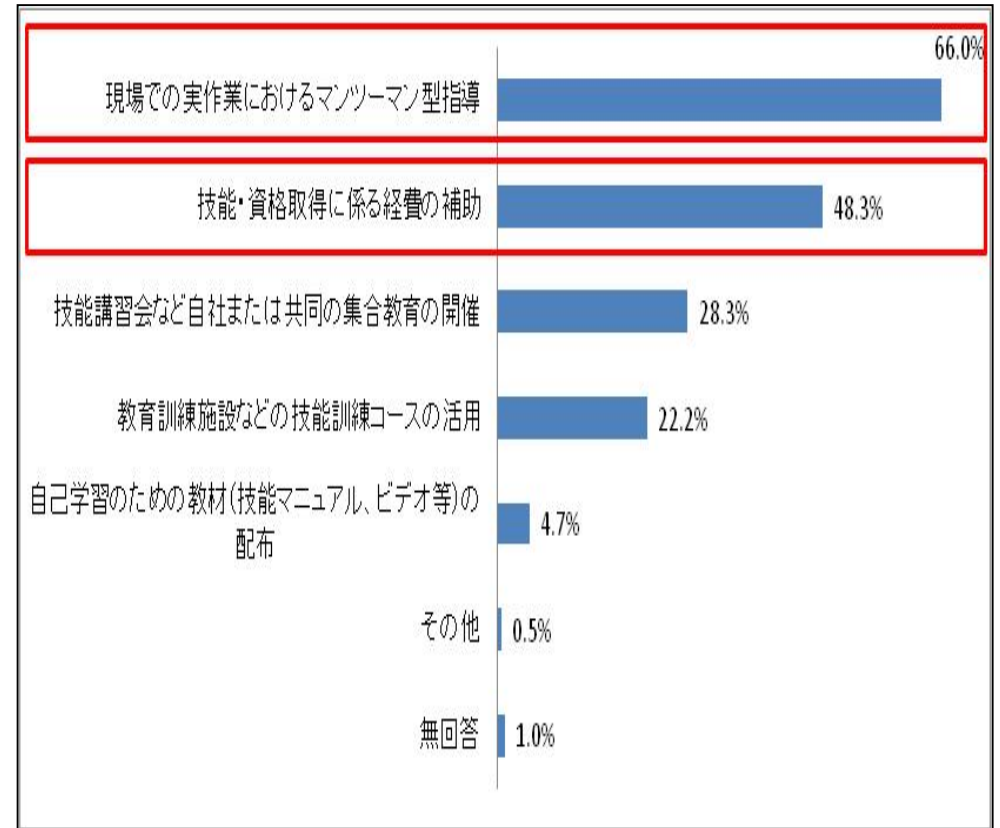


技能労働者を直接雇用している事業所のみを対象

資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査 (平成24年3月)

2) 熟練技能継承のための指導・教育内容

教育訓練への取組としては、「現場での実作業におけるマンツーマン型指導」、「技能・資格取得に係る経費の補助」が多い。



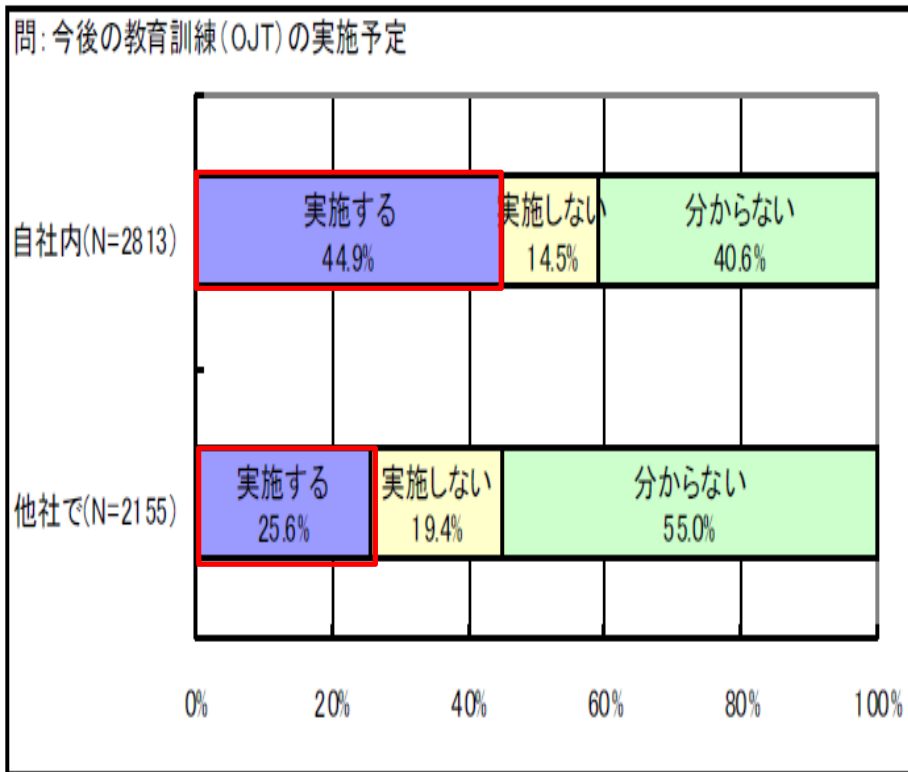
技能労働者を直接雇用している、技能継承のための取組を「現在実施している / 現在は実施していないが、今後実施する予定」と回答した事業所のみを対象に集計

資料: 厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査 (平成24年3月)

5. 教育訓練の今後の予定

1) 今後のOJTの実施予定

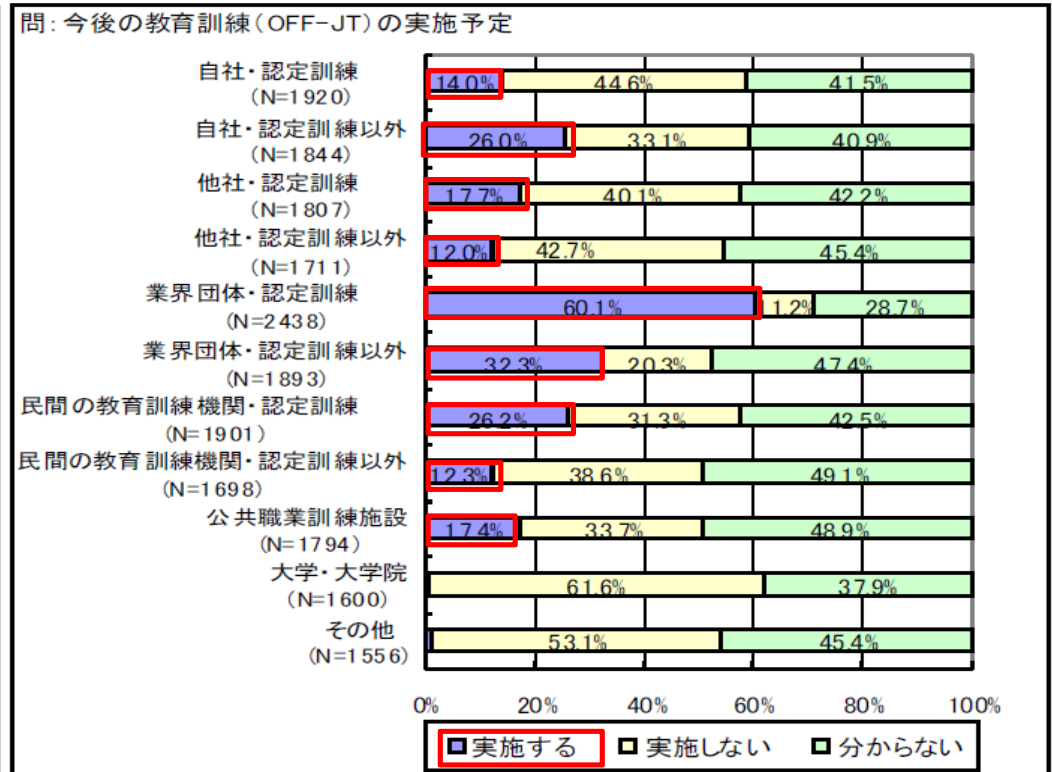
今後、OJTを実施予定の企業は約半数。



資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

2) 今後のOFF-JTの実施予定

今後、OFF-JTとして、業界団体の認定訓練を予定する企業が約6割。

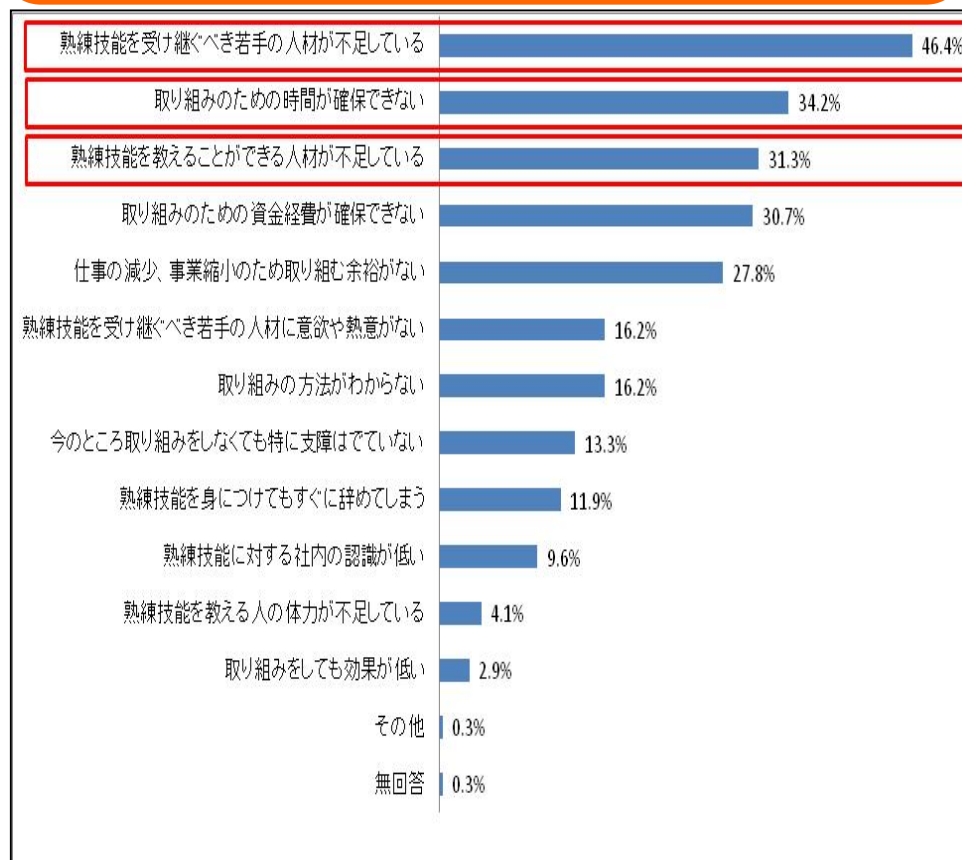


資料: 国土交通省、(財)建設業振興基金「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成15年3月)のうち、雇用・能力開発機構「建設技能労働者の養成の在り方に関する実態調査」

6. 教育訓練を実施しない理由

1) 熟練技能承継のための取り組みを実施したいが、実施していない理由

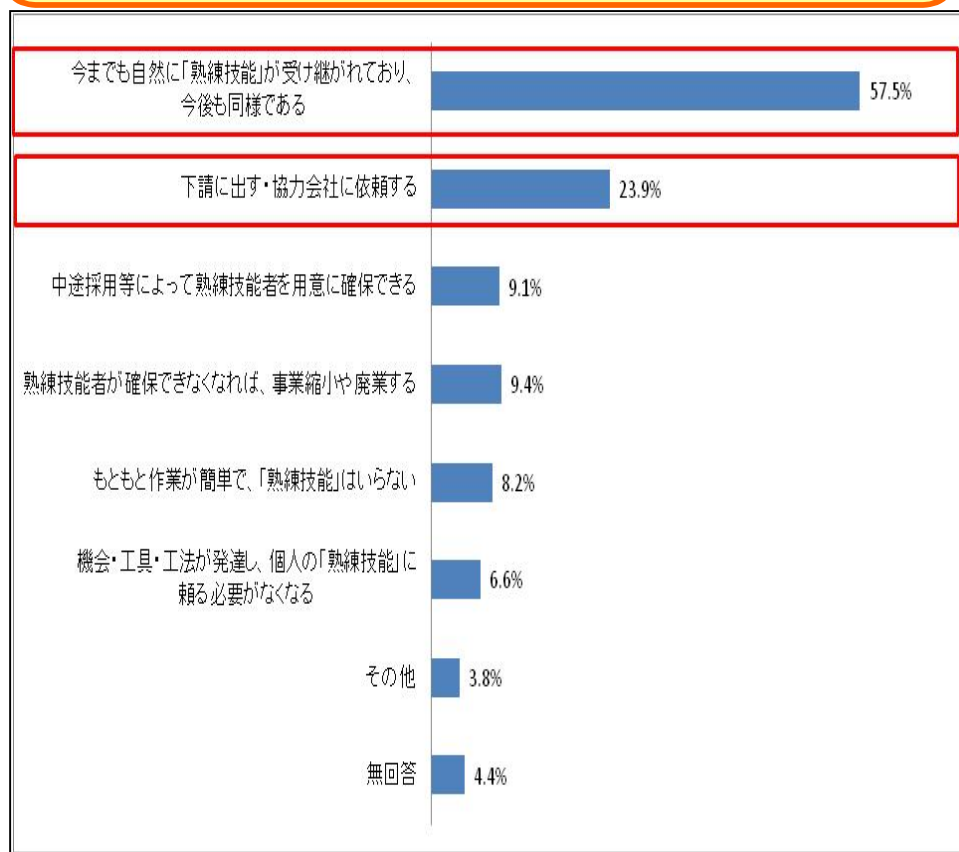
「熟練技能を受け継ぐべき若手の人材が不足している」が約5割、「取り組みのための時間が確保できない」と「熟練技能を教えることができる人材が不足している」が約3割と高い。



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査（平成24年3月）

2) 熟練技能承継のための取り組みを実施していない理由

「今までも自然に熟練技能が受け継がれており、今後も同様である」が約6割、「下請に出す・協力会社に依頼する」が約2割と高い。



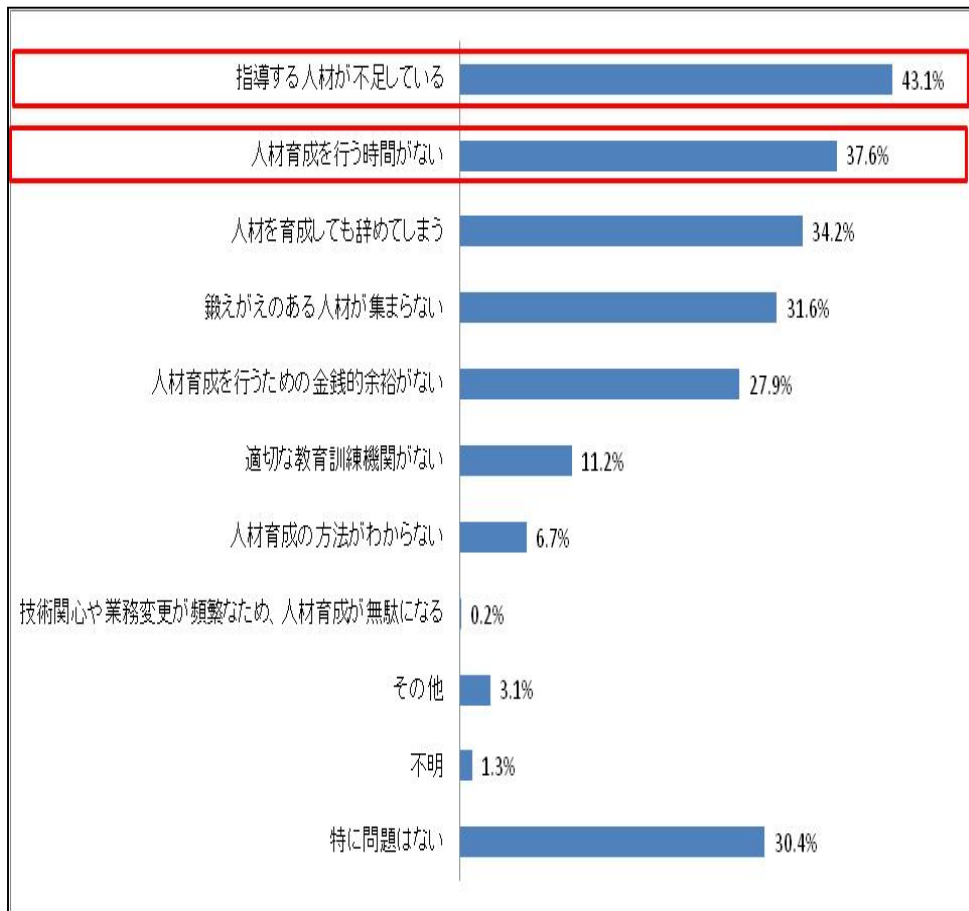
資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」事業所調査（平成24年3月）

7. 教育訓練を進める上での課題

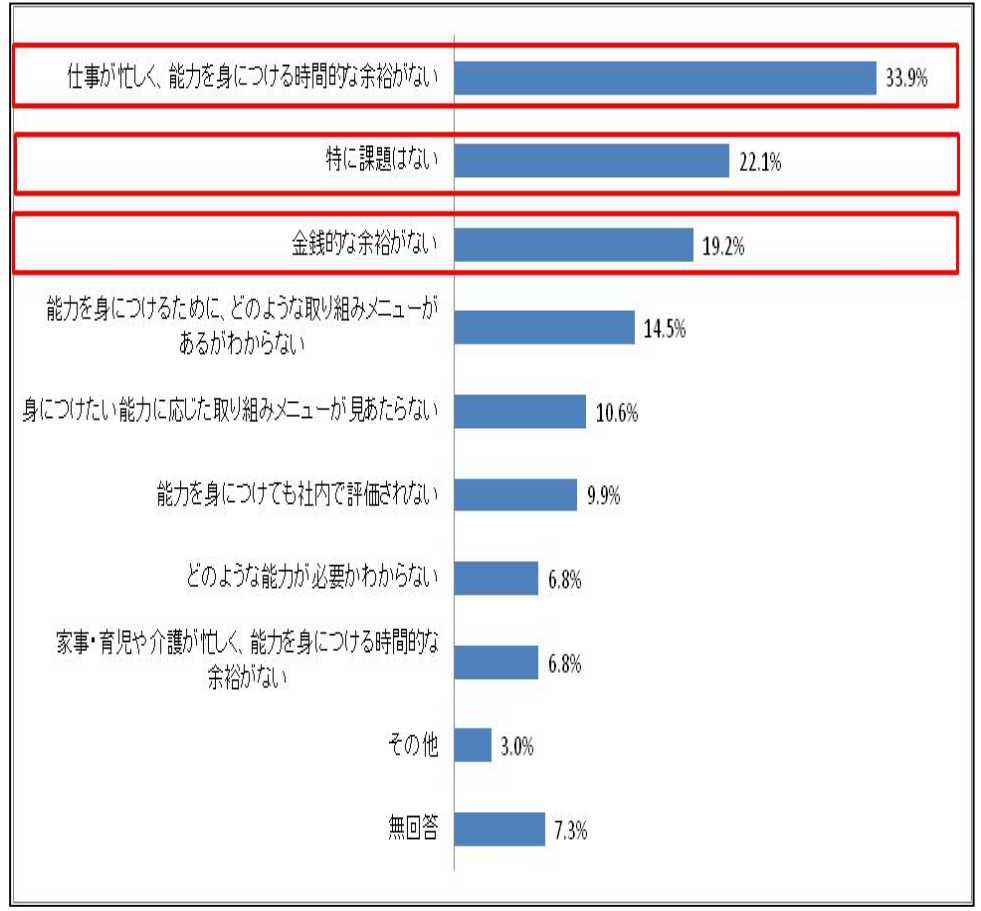
1) 人材育成に関する問題点別事業所割合(事業所調査) 2) 熟仕事上の能力を身につける際の課題(従業員調査)

「指導する人材が不足している」が4割強、「人材育成を行う時間がない」が約4割、「人材を育成しても辞めてしまう」が約3割と高い。

「仕事が忙しく、能力を身につける時間的な余裕がない」が約3割強、「特に課題がない」と「金銭的な余裕がない」が約2割と高い。



資料：総務省「能力開発基本調査」事業所調査(平成23年度)



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」従業員調査(平成24年3月)

【職業訓練法人 広島建設アカデミー】

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項規定による「広島県認定」の普通職業訓練

県内の専門工事業者27社により組織・運営(異業種による横断的な組織)

短期課程 建築基礎躯体工科(4コース392時間)の教育訓練を実施。

訓練目標:建築躯体工事に係る組立作業ができる人材を育成する。
(型枠・鉄筋・とび実習を連続して訓練)

訓練生:会員企業のうち経験年数3年未満の従業員が対象

指導員:関連団体から派遣(常勤指導員2名・非常勤指導員3名)。

講師:大手総合建設業者から派遣。

訓練生の推移:昭和55年の開校から平成21年までに850名が入校720名が修了(卒業)。

【全国建設労働組合総連合 関東：東京建築高等職業訓練校】

初級(新規学卒者・建築大工等実務未経験者)及び中級(建築大工等実務経験者)対象の養成訓練
(普通課程2カ年)

目的:建築大工等建築技能者として、独立し、各種資格を取得するための学科・実技訓練を行う

学科訓練:法規、仕様積算、建築製図、規矩術、工作法など16科目

実技訓練:木造軸組工法に関する課題の実習(基礎から応用まで)

各専門教諭6名、専任指導員11名

修了生には、建築大工2級技能検定の学科試験免除や1・2級の実務経験期間の短縮等の特典

延べ修了者:1,624名

【一般社団法人 日本左官業組合連合会】

全国各地で左官工法に関わる講習会及び研修会を実施

「技能検定統一教材テキスト『左官』実技」を発刊し、左官技能者の基本的な作業方法を紹介

「中堅職員・上級職員向け」の訓練の例(平成25年度予定)

< 京都左官技能専修学院 >

平成25年度向上訓練

・期間: 2日間

・訓練内容: (水捏ね工法) 京都でも数少ない鎧壁(段壁)の水捏ね仕上げを、墨出し・布連・チリ廻り・角計り・底埋・中塗
・仕上げ工程で材料作りを含め進行

(京磨き工法) 伝承の京磨き工法をそのまま再現する工法材料造りから、土・紙苧・石灰の作業を忠実に伝える工法

(漆喰工法) 漆喰と土佐漆喰を材料造りからキラ打ち・手探りまで懇切丁寧に指導

京壁講習

・期間: 2日間

・訓練内容: 京磨き(大津磨き)工法

・指導員は全員名工保持者

【一般社団法人 大阪府建団連 職人学校】

目的：卓越した職能を持った者からの技能・技術の伝承を行い、建設業界で働く人々の相互の扶助によって、自己の能力アップを支援する。

目標

- ・一級技能士、二級施工管理技士以上の資格を有する「職人」の育成
- ・「職人」のさらなるキャリアアップ

特徴

- 「身近で」： 公的な施設、建団連会議室、傘下の事業所の作業場などで開催
- 「安価に」： 固定設備や施設を持たないことにより、費用を抑制
- 「土日夜間に開講」： 自ら望んで受講する者のため、土日夜間のOFF-JT

支援例

- ・「実際の現場を使っの、ゼネコンの施工管理者や卓越技能者による職能レベルアップ講座」
→大手ゼネコン5社の協力のもと、物と場所と講師をゼネコン側が提供。職人学校側が卓越技能者を招聘し、実技講習を実施

戦略的広報について

建設産業の魅力を発信するために今後取り組むべき方向

(1) 基本的な考え方

課題と反省： 建設産業における広報は、各団体や企業がそれぞれ創意工夫をしながら様々な取組を実施してきたところであり、一定の効果があったものと思われる。しかしながら、受け手に十分届いていないのではないかという懸念がある。建設産業に対する世間のイメージは、依然としてあまり高いものではなく、さらなる取組が必要であることにも目を向けなくてはならない。

→ 各団体がそれぞれ独自に広報をしてきたことで業界全体としての取組が必ずしも十分ではなかったこと、団体内の取組に終始せず団体外にも届く広報が必要であることなどこれまでの課題と反省を踏まえ、受け手に伝わる広報を目指して、今後より効率的な広報を実践していく。加えて、建設産業に携わる人々と一般の人々との間で、建設産業に対するイメージの乖離が見られるように、認識のギャップが存在していることを直視。

戦略的広報を進める狙い： 生徒・学生さらにその保護者、学生予備軍である子供、加えて一般に向けた広報活動を実施。

注意すべきポイント： 建設産業全体の厳しい状況を踏まえ、各団体の自主的な創意工夫をもとにした取組を基本としつつ、業界一体となった取組を実施していくことが必要。また、単発にならないよう持続的な取組を、身近なところから続けていくことが重要。

(2) 戦略的広報に向けたポイント

建設産業に対する理解を得るためには、受け手の関心、聞きたいことに留意し、理解を得たい相手側である国民一般に意識されるようにすることが必要。また、若者に向けた広報を効果的に行っていくためには、若い感性に訴える新しい情報発信を試みていくことも重要。

受け手に届く広報を進めるため、戦略的なテーマ設定のもと、“説得”ではなく“共感”を呼ぶ、顔が見える広報をしていくことが必要。また、学生・保護者・国民といった情報の受け手の関心に引き寄せて情報を発信し、注目を集めるようなシナリオを描くことが適切。

最も影響力が大きいテレビ・ラジオ・新聞・雑誌等への働きかけ、現代のクチコミであるソーシャルメディアの活用、様々な専門領域で影響力のある人へのアプローチを実施。

次の世代のために建設産業は取り組んでいるといったメッセージを発信する広報を進める。

取組について効果測定をするとともに、その結果を今後の広報戦略の実施に活かすことが重要。

建設産業の魅力を発信するために今後取り組むべき方向

(3) 戦略的広報に向けた提案(アクションプラン)

建設産業界一体となった情報発信

： 関係団体により構成される建設産業の魅力発信推進協議会(仮称)を立ち上げ、効果的なテーマ設定のもと、広報の受け手に受け止められるような情報発信を強化

若年者の入職促進に向けた取組

【受け手に応じた取組】

子供・学生予備軍に対する働きかけ 学校・教員との連携 生徒・学生に対する働きかけ
保護者に対する働きかけ

【取組の共有】各団体・企業で実施している広報の取組の情報共有

【ノウハウの共有】各団体・企業で実施している広報の取組のうち、優良事例のノウハウを抽出し、各団体・企業における広報活動にフィードバック

【関係団体との連携】建設産業界と中学・高校・専門学校等との連携の強化

戦略的広報の推進

業界横断的取組の推進：建設産業の魅力を発信する総合HPの開設、共通ロゴ・トレードマーク・標語・マスコット等の作成、現場オープンデーの実施、災害時の広報対応等

「気付き」に向けた空気づくり：受け手の関心が沸くような戦略的共通テーマの設定、広報ガイドラインの作成や記者懇談会、記者向け現場見学会の開催、ソーシャルメディアの活用 等

中小建設企業・関係団体向け広報ガイドラインの作成：マスコミに情報発信するための広報ガイドラインを作成し、当該ガイドラインを活用することで効果的な広報を実施することが必要。

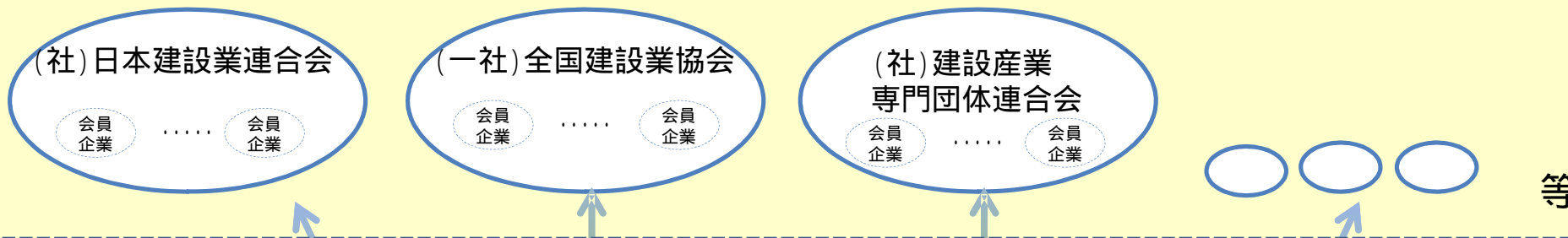
地域での取組の強化：地域貢献活動・災害対応事例の作成。一般に対して一番身近な存在である現場のPR。

広報活動のフォローアップ：単にメディアに情報発信をするだけで終わるのではなく、その情報発信した内容が、どのように取り上げられているかについてフィードバックし、今後の広報活動に活かす。また、建設産業のイメージ調査を定期的に実施し、戦略的広報の効果を継続的に測定。

建設産業における戦略的広報の展開について

各団体における取組

各団体の創意工夫により、引き続き積極的に展開。



建設産業界一体
 となった情報発信

各団体の取組と連携しつつ、業界横断的な取組を推進。

建設産業の魅力発信推進協議会 (仮称)

総合建設業から専門工事業まで、建設産業の取組を効果的に情報発信。
 各団体における取組の情報共有。
 広報の受け手に受け止められるような発信(特にマスコミに向けた発信)、効果的なテーマ設定、媒体、発信後のフォローアップ、効果測定について検討。
 各団体の代表者(広報担当者)で構成し、運営。
 (一財)建設業振興基金において事務等を実施。
 学校・教員・一般マスコミ関係者等の参加も得る。

建設産業における戦略的広報の展開について

広報活動全般に関わる施策

建設産業の魅力を発信する“総合HP”の開設

- ・戦略的広報テーマの設定。
- ・各団体や企業からの情報提供を受け、一元的に情報発信 ・スクリーンセーバー、壁紙の配布 ・ソーシャルメディアの活用 等

新聞・雑誌等のメディアへの情報発信強化

- ・記者懇談会の開催、記者向けの現場見学会の実施
- ・メディアに情報発信した内容が、どのように取り上げられているかについてフィードバック。

建設産業体質強化支援緊急助成事業(仮称)

- ・建設業団体による、戦略的広報、災害対応等準備、若年者・将来の担い手確保・育成の取組に対して助成(5分の4、一団体当たり上限250万円)

現場見学会の
定期的開催

地域での取組の強化(現場のイメージアップマニュアル作成、オープンデー(一斉現場開放デー)などインパクトのある現場見学等)
ロゴやトレードマーク、マスコットの作成 優良広報の表彰

地域貢献活動の広報

地域貢献活動・災害対応事例の作成

災害時対応マニュアルの作成

- ・災害時活動の記録方法、災害対応用の業界統一ベストの作成 等

企業・団体の広報の支援

中小建設企業・関係団体向け
広報ガイドラインの作成

- ・取組姿勢(広報マインド)
- ・広報実施にあたっての留意点
- ・広報事例の紹介
- ・地域における情報発信の必要性

中小建設企業向け実践広報
塾の開催

入職促進に向けた取組

建設労働者における社会保険加入に関するリーフレット、ポスターによる広報
建設業団体内における若者向け広報の優良事例の共有、建設業関連資格の学生に対する紹介。

教育機関等関連機関との連携強化
キャリアアップイメージの公表(特に、多能工について)
子供・学生・保護者に対する見る・読む資料の提供、体験の機会の提供(富士教育センターでの体験学習の実施等)
現場見学会等の体験の機会、就職セミナー等企業を知る機会の提供

建設産業イメージ調査(一般、保護者、学生向けの継続的なアンケート)を実施

□ …来年度直ちに始めるもの [] …中長期的な課題として検討するもの

參考資料

日時：平成24年9月24日（月）15：00～17：00
場所：国土交通省（合同庁舎2号館）16階 旧観光庁国際会議室

各委員から、建設産業戦略会議の提言を踏まえた担い手の確保・育成のあり方に関する具体的方策の検討について、以下のような発言があった。

（全般）

- ・技能労働者技能の「見える化」や教育訓練など検討分野によっては他府省との連携が必要。
- ・それぞれの検討事項の実施のスケジュール感を示してほしい。最終的にはダンプを止めることが重要で関係者一体の取組が必要。
- ・解決手段が決まれば自ずと実施時期も決まる。それぞれの検討事項については、実施される手段の作用・副作用をよく踏まえて慎重に検討すべきものもある。
- ・技術力はあるのに労働生産性が低く高コスト構造なのが日本の現場。重層構造をなくせば、この問題のかなりの部分は改善される。
- ・技能者不足や建設業の魅力づくりには賃金の問題が切り離せない。
- ・技能者がいなくなるとゼネコンも仕事ができないという危機意識はあり、入職者が増えるよう業界全体での取組が必要。

（専門工事業者等評価制度）

- ・評価の目的や活用方策などを明確にしてほしい。
- ・工事の施工力は元請と下請の総合力で決まるが、現在の公共工事では元請だけ評価していることから、現場の第一線で活躍している専門工事業者等の取組を評価して表に出す発想。ただし、表に出す作用・副作用があるのでバランスの取れた制度設計が必要。
- ・専門工事業は幅広いので、きめ細かい評価が必要。「人を大切にする」のは重要で、知恵を出して人に光を当てる指標を作りたい。
- ・専門工事業者等の評価がありきではなく、まずは職人を評価し、その職人を継続的に持っている専門工事業者等を評価するという順番で議論すべき。

（技能労働者技能の「見える化」）

- ・建設業では現場の「あうんの呼吸」で仕事が進んでいることから、見える化させる技能の具体的中身まで掘り下げて整理する必要。

（技能労働者に対する教育訓練）

- ・個別企業では職人の育成は難しく、社会全体での育成が必要。

（戦略的広報）

- ・専門工事業者の幅広い仕事内容が工業高校等で理解されていない。
- ・入職促進のためには学校の教員や保護者との連携が必要。

【今後の予定】

事務局において、ワーキングチームを設置して実務者による検討を進める事項と、検討会で今後の検討の方向性についてご議論いただく事項とを整理したうえで、次回の検討会日程については、別途調整することとされた。

日時：平成24年11月26日(月)13:00~15:00
場所：国土交通省(合同庁舎3号館)4階 総合政策局 局議室

各委員から、担い手の確保・育成のあり方に関する具体的方策の検討について、以下のような発言があった。

(専門工事業者等評価制度)

- ・制度の対象となる専門工事業者等の定義を明確にすべき。技術者・技能者を抱えていないアウトサイダーを見分けるということが大事な視点。
- ・この制度で何を狙っているのかということを端的に示すべき。業界団体に要請しても実現が難しい事柄について、端的な指標を3~4つに絞って設定するなどして、問題の解決に資する大きな要素をまとめればよい。
- ・専門工事業者の審査にあたり、社会保険加入や登録基幹技能者の雇用という最低条件は盛り込むべき。
- ・発注の際の元請評価を通じて専門工事業者等を評価していく仕組みだと思いが、元請だけ評価して技能労働者が確保されるのか、慎重な検討が必要。
- ・保険加入の部分は義務なので競争にはなじまないことを明確にしてほしい。競争の対象とすべきところとすべきでないところをしっかりと分けるべき。
- ・業者に負担の少ない制度とすべき。
- ・共存・共栄の考え方を入れないと競争だけでは残るべき業者が生き残れない。
- ・発注者から示される評価の判断基準がゼネコンが選びたい専門工事業者の判断基準とマッチするよう、ゼネコンの視点からゼネコンが使うインセンティブになる制度設計が必要。

(技能労働者に対する教育訓練)

- ・学校や訓練施設が職人の育成に本当に機能しているのか、現場の実態をおさえた上で職人の訓練のあり方を議論すべき。
- ・現場見学会の学生の費用負担や出前講座の企業負担に対する支援をしてはどうか。若いうちから現場を見せる取組は非常に入職に効果がある。
- ・出前講座の実績が公共発注で有利になる仕組みもあり得るのではないか。
- ・一定の訓練施設で学んだ者を採用した業者を専門工事業者等評価制度で評価するなど、教育訓練と専門工事業者評価をリンクさせる工夫も考えられる。
- ・工事の内容によっては、若い職人限定で競わせるなどターゲットを絞った発注に取り組んでもいいのではないか。
- ・入職促進のターゲットについて、工業高校等のほか大学も対象として考えるといいのではないか。
- ・長期的な課題として、業界が拠出して基金を作り、技能労働者を業界全体で育てる仕組みが必要。
- ・資格を取得しても結婚して退職せざるを得ないなど、女性特有の問題への視点も必要。

(その他)

- ・専門工事業者評価と教育訓練、技能労働者の技能の「見える化」と登録基幹技能者の更なる普及はそれぞれリンクしている。WTで一体的に扱えるものは扱ってはどうか。その際、いずれも課題が多いため、あまり過大にまとめなくともよい。

【今後の予定】

今回の議論を踏まえ、今後ワーキングチーム等で議論を行うこととし、次回の検討会日程については、別途調整することとされた。

標記WTにおいて、以下の事項について審議を行った。

評価の対象となる『専門工事業者等の範囲』について

専門工事業者等による確保・育成の取組が評価される『技能労働者等』の範囲・評価の対象項目について

委員からは主に以下のような発言があった。

【制度の目的・範囲・考え方等】

根本的な問題はダンピング。ダンピングをやめて少なくとも適正価格は維持して下請に金をおろすことが必要。

「コスト競争力」を前提とした上で、「人を大切にする」ことを評価するという趣旨と理解。「人を大切にする」取組を行う企業の評価に、論点を絞って議論していく必要がある。

制度の目標がどこなのかをはっきりすべき。この制度で、ダンピングの解決までを目指すのか、ダンピングの問題はとりあえず置いて成長志向の優良な下請企業の受注機会の確保までなのかによってスキームも異なる。その際、国の介入がどこまで認められるのか、整理が必要。

一生懸命、まじめに仕事をしている者が評価され、仕事を貰えること、不良不適格業者排除が重要。

発注者側がある程度条件を決めたうえで、その条件を満たすにはある程度コストがかかり見積もりが少し高くてもその条件を満たす者が選ばれる形にしないといけない。

品質の確保という観点を本制度にどう組み込むかが課題。

まずは公共工事での活用を前提に議論して成功すれば民間工事に普及させるプロセスで議論するということと理解。業種によって工事の体系が異なる点について、評価対象の範囲の制度設計に当たって考慮した方がよいのでは。

元請が下請を選ぶ際には既に基準を持っており、それを無視するのではなく吸い上げて、プラスアルファとして何が考えられるか議論する必要がある。

【工事の品質に大きな影響を与える技能労働者等の評価】

登録基幹技能者は積極的に評価してほしい。

登録基幹技能者の育成には時間・コストがかかる。何らかの数字で評価してほしい。

業種によっては一次下請レベルでは技能者をほとんど直用しておらず、技能労働者や登録基幹技能者は協力会社レベルでやっと出てくることもあるので、実情を踏まえた評価をしてもらいたい。

技能労働者の直用率が重要ではないか。

【若年労働者の確保・育成に関する評価】

中小企業には人材を育成するだけの体力がない。教育の場面から建設産業に入ってくる人材を確保することが必要。また、稼げる仕組みを作っていないと若者の入職は難しい。

社会保険等の法令遵守を前提とした競争が必要。それが人材育成の前提となるのではないか。競争に参加するための最低限の条件とは何かを議論することが必要。

【適正な就労環境の確保に関する評価】

ダンピングがある中で、社会保険に加入することは難しい実態がある。仕事と一緒に金も下りてこなければ社会保険に入りたくても入れない。

社会保険未加入を理由に民間工事も含めて許認可による制限をかけることは難しく、社会保険については公共工事のみを対象とすべきではないか。