

就労履歴管理システム(仮称)の構築について

就労履歴管理システム(仮称)の構築に向けた官民コンソーシアム

建設業における就労履歴管理システム(仮称)の構築に向け、ユーザーとなる建設業関係者、学識経験者、行政等が一同に会して、実施主体の選定方法、費用負担等に係る具体的な議論を行う。

【学識経験者】

- ・野城 智也 東京大学 生産技術研究所教授 副学長
- ・蟹澤 宏剛 芝浦工業大学 工学部建築工学科教授
- ・大森 文彦 東洋大学 法学部企業法学科教授

【団体】

- ・(一社)日本建設業連合会
- ・(一社)建設産業専門団体連合会
- ・全国建設労働組合総連合
- ・(一社)全国建設業協会
- ・(一社)全国建設産業団体連合会
- ・(一財)建設業振興基金
- ・(一社)全国中小建設業協会
- ・(一社)住宅生産団体連合会

【オブザーバー】

- ・東日本建設業保証(株)
- ・西日本建設業保証(株)
- ・北海道建設業信用保証(株)
- ・厚生労働省

【事務局】 国土交通省

☆第一回コンソーシアムにて、(株)MCデータプラス、コムテックス(株)、(一社)就労履歴登録機構より既存サービスの紹介を行う。

作業グループ

コンソーシアムの下に作業グループを設置し、詳細な要件等を議論したうえで、コンソーシアムにおいて決定する。

- ・(一社)日本建設業連合会
- ・(一社)建設産業専門団体連合会
- ・全国建設労働組合総連合
- ・(一社)全国建設業協会
- ・(一社)全国建設産業団体連合会
- ・(一財)建設業振興基金
- ・(一社)全国中小建設業協会
- ・(一社)住宅生産団体連合会
- ・(一社)就労履歴登録機構

【オブザーバー】

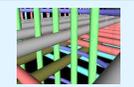
- ・東日本建設業保証(株)
- ・西日本建設業保証(株)
- ・北海道建設業信用保証(株)
- ・厚生労働省

【事務局】 国土交通省

☆議題に応じて、学識経験者、ASP事業者等の参加者を追加することもあり得る。

- 今後、建設業において高齢化等により技能労働者が大量に離職することが見込まれ、将来にわたる社会資本の品質確保と適切な機能維持を図るためには、建設業の将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保することが最重要課題。
- 加えて、労働力人口が総じて減少する中、我が国の経済発展に資する社会資本の効果的な整備を図るため、人材確保と並ぶ対策の柱として、生産性向上を推進することが不可欠。
- このため、若者にとって魅力ある建設業を目指し、処遇改善を中心として担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに、新技術・新工法の活用、重層下請構造の改善等、建設生産システムにおける生産性の向上に官民一体となって取り組むことで、将来の担い手確保に強い決意で臨む。

処遇改善を中心とする担い手の確保・育成		建設生産システムにおける生産性の向上	
処遇改善の徹底	適切な賃金支払の浸透と社会保険加入の促進 労務単価の上昇分が確実に技能労働者に支払われるよう官民で取り組む 平成29年度を目途に許可業者100%の保険加入に向けた更なる取組の強化 ○元請企業による優良な職長に対する手当の支給などの支援の普及〔業界〕 ○未加入対策に関する新たな施策等について、行政、建設業界双方の担当者に周知を図るため、全国10ブロックで説明会（キャラバン）を開催 ○民間発注者に対し法定福利費を含む適正価格での発注を働きかけ（先進的取組の水平展開） ○一次下請企業を社会保険加入業者に限定する措置を8月から全ての直轄工事に拡大（試行） ○社会保険加入指導の前倒し（現在、許可更新時に行っている保険の加入指導について、平成28年1月以降に更新期限を迎える許可業者に対しては、前倒しで指導を実施） ○元請・下請間での法定福利費の確実な移転方策について検討 ○入退場記録を含む就労履歴の管理システムを官民で早急に構築 →加入状況の確認を実効的に行える環境整備（併せて、技能・経験に応じた適正な評価・処遇、現場の安全管理等に資する）	新技術・新工法の活用等 ■ 情報化施工、プレキャスト化等の推進 施工の省力化・効率化 ○「ロボット新戦略」に基づく情報化施工、無人化施工の拡大 ○プレキャスト化（工場製品の活用等）による施工の省力化・効率化 ■ CIM等の導入・活用等の推進 システム全体の「見える化」による効率化・高度化 ○CIMを活用する試行工事の更なる拡大 ○民間建築工事におけるBIMの活用推進〔業界〕	
	ダンピング対策の強化、歩切りの根絶 適正利潤の確保のため、改正品確法の趣旨を発注の現場で更に徹底 ○低入札価格調査制度等の未導入の地方公共団体に対して個別に導入を要請 ○歩切りの実態調査の結果を踏まえ、地方公共団体に対し早期見直しを再度強く要請（夏頃を目処にフォローアップ調査を実施。歩切りの廃止に理解をいただけない団体は、必要に応じ個別に発注者名を公表）	適正工期の設定、工程管理等の円滑化等 ■ 工程表・クリティカルパスの受発注者間の共有 情報共有や対応の迅速化による現場運営の効率化 ○適正工期の設定、工程管理のため、国交省・日建連においてモデル工事を実施、フォローアップ ■ 公共建築工事における適切な工期設定の推進 ○地方公共団体と連携し、宮繕工事における適切な工期設定の考え方を、公共建築工事全般に拡充 ■ 適切な発注関係事務の実施 ○公共工事における適切な施工条件の明示、適切な設計変更、受発注者間の業務の効率化等	
	建設業における休日の拡大（週休2日の実現） 若者が働きやすい職場づくりのため、適正工期の確保等を通じ週休2日をはじめ休日を拡大 ○週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適正な工期設定の推進 ○直轄工事で週休2日のモデル工事の実施 ○適正工期の設定に加え、現場での工程管理の徹底、短工期受注の改善等により、官民で週休2日制（4週8休）の実現を目指す 安定的・持続的な建設事業の見通しの確保	民間工事等における生産性向上の実践事例を官民連携して水平展開 生産性向上のベストプラクティスを普及促進 ○民間建築工事における設計・施工一括方式の活用や民間発注者との発注見通しの共有等の生産性向上の好事例を水平展開 （このほか、設計図書の不備の解消、労務の効率化等を含め民間工事等における生産性向上の実践事例を収集・分析、効果的な水平展開の方策を検討）	
	公共投資の急激な増減は、不適格業者の参入、ダンピング受注を通じた処遇の悪化等、担い手確保に大きな副作用をもたらした経験を共有 ○公共事業予算の安定的・持続的な確保	技術や技能・経験等に応じた人材の配置 ■ 現場配置技術者の効率的な活用 社会経済情勢の変化を通じ実態に合った技術者の効率的な活用を促進 ○技術者配置に関する金額要件を引上げ（今後、物価上昇、消費税増税等を踏まえ、具体的な引上げ額を検討し、秋頃目途に、政令改正を予定） ・ 監理・主任技術者の専任配置が必要な請負代金額の緩和 ・ 監理技術者の配置が必要な下請契約の合計金額の緩和 ○一定の要件を満たす官公需適格組合内での技術者配置要件の緩和（組合員からの技術者の在籍出向） ■ 就労履歴管理システムの早急な構築（再掲） 技能・経験等の「見える化」による、技能・経験に応じた効率的な人材配置の促進	
見通しの確保	若者の早期活躍の促進、教育訓練の充実強化 若者の入職・定着の促進に向けた更なる環境整備 ○技術検定の受験要件を大幅に緩和（2級のすべての種目で実務経験なしで学科試験の受験を可能とする。秋頃に政令を改正し来年度の試験から適用開始予定） ○工業高校で実施しているキャラバンを、今年度は小中学校、普通高校へ実施対象を拡大 ○地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築を引き続き支援するとともに、職種ごとに職業能力基準（技能レベル）を示し、教育訓練に必要なプログラム・教材等を整備	施工時期等の平準化 ■ 公共工事における施工時期等の平準化 年度内の工事量の偏りを解消し年間を通じた工事量が安定することで人材・機材の実働日数の向上等を図る ○直轄工事で今年度当初予算から国庫債務負担行為の柔軟な活用・運用を開始 ○余裕期間の設定 ○直轄工事における平準化施策の内容等を地域発注者協議会などを通じて各発注機関に周知・共有し地方公共団体における施工時期等の平準化の取組拡大を促進	
	女性の更なる活躍の推進（5年で女性倍増を目指し、官民挙げた行動計画を实践） 女性が働きやすい現場環境の整備や地方レベルの女性活躍を推進し、女性活躍の定着を図る ○女性の活躍に地域ぐるみで取り組む活動に対して支援 ○直轄工事で男女別のトイレ、更衣室等の設置を展開（積算上で配慮） ○今夏中目途に「建設業・女性活躍応援ケースブック」を作成し、先進事例を水平展開（女性に対応した作業着や工具等の活用、フレックス朝礼や現場直行直帰の導入等、女性が働きやすい現場環境改善の実践事例やノウハウ、改善のポイント等を紹介）	行き過ぎた重層化の回避 行き過ぎた重層化の回避により、元請企業による工程管理や下請企業との連絡調整の円滑化、効率的な施工を促進。重層化に伴う間接経費の増加や下請の労務費に対するしわ寄せを抑制 ○日建連において平成30年度までに可能な分野で原則2次以内を目指す ・ 会員企業による段階的な下請回数目標の設定を推進 ・ 元請は1次下請に対し平成30年度までに再下請契約について原則2次以内とするよう指導 等 ○効果的な方策の検討に向けて、今年度、実態調査を実施 ・ 工種、工事規模別の施工体制の実態を調査し、行き過ぎた重層下請契約及びその発生要因を分析 ・ 既に実施されている下請回数抑制に向けた具体的な取組を分析するとともに、不要な下請契約の回避に資する方策を検討	
若者や女性の更なる活躍等	人材・資機材の効率的な活用 重層下請構造の改善		



配筋シミュレーション3次元モデル
図面等の整合性確保等により手戻り等を

「就労履歴管理システム(仮称)」に関するこれまでの経緯

	大手ゼネコンが現場労働者の入退場管理システムに関する共同研究を開始
平成17年度	三菱商事「グリーンサイト」の運用を開始
平成18年度	大手ゼネコンの有志により、「建設共通パス」の研究がスタート
平成19年度	「就労履歴管理制度研究会」発足
平成22年度	「就労履歴管理制度推進協議会」発足
平成23年度	「一般社団法人就労履歴登録機構」発足
平成24年度	建設産業戦略会議の「建設産業の再生と発展のための方策2012」において『技能の「見える化」』を提言(7月) 「技能労働者の技能の『見える化』WG」発足(12月)。4回開催
平成25年度	「技能労働者の技能の『見える化』WG」を3回開催 システム構築に必要な項目を「基本計画」にとりまとめ
平成27年度	「第10回 建設産業活性化会議」(H27年5月)において、就労履歴管理システムの早急な構築に向け、検討の場となる官民コンソーシアムの立ち上げを表明 (一社)日本建設業連合会が「就労履歴管理システム推進本部」を立ち上げ(H27年6月)

「就労履歴管理システム(仮称)」の必要性

「就労履歴管理システム」が構築されると…

- 労働者の**本人確認**や**資格のチェック**が確実に
- 入退場管理が行われることで、労働者の**現場経験のデータの蓄積**が可能に
- **技能と経験の「見える化」**が実現

社会保険加入状況の確実な把握へ
現場の**安全管理**の徹底

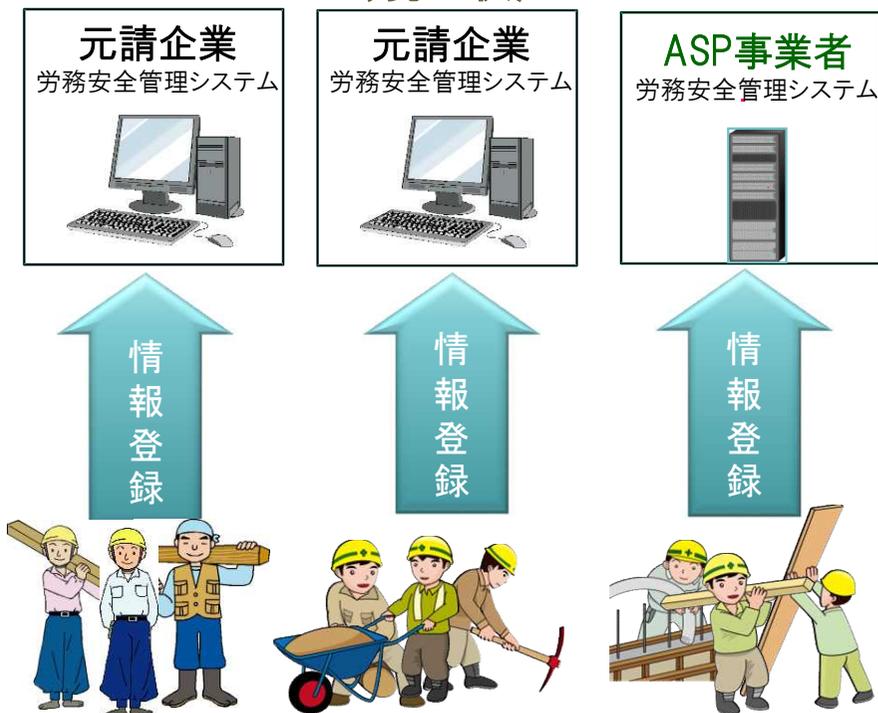
労働者の**適正な評価と処遇**
技能や経験に応じた**効率的な人材配置**

現状＝「労務安全書類の電子化」では…

- 建設現場ごとの記録にとどまり、**名寄せもされていない**。
- 実務上、作業員名簿には現場入場が可能な労働者を多めに記載するため、名簿のデータから各労働者の**就労履歴を把握することができない**。

現場経験等のデータが蓄積されず、適正な技能・経験の評価、処遇につながらない。(各社の困り込み助長の恐れも)

〈現 状〉



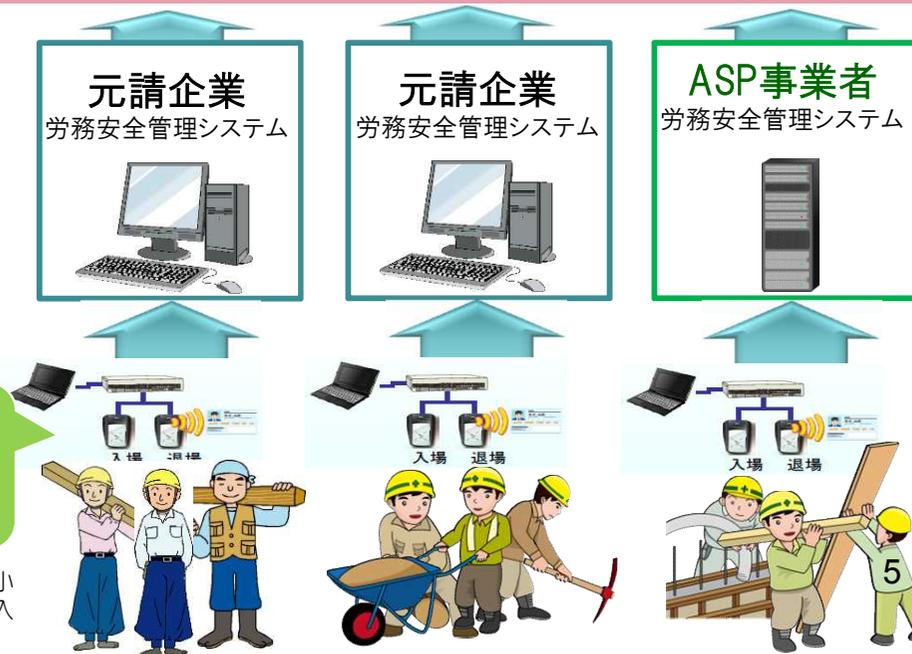
建設業で共通
に使用できる
番号(ID)を各
労働者に付与



IDカードを現場備
付けのリーダーに
かざして入退場を
記録

リーダーの設置が困難な小規模現場等においては、入退場記録を別途入力

各労務安全管理システムに登録された労働者の現場経験データを統合し、求めに応じて提供。



効果



技能労働者

- 客観的な現場経験実績の蓄積による適正な処遇の実現
 - ・社会保険等の法定福利費の確実な受領
 - ・労災認定への活用
 - ・技能手当支給や資格取得者の昇給に反映
- 保有資格や研修受講履歴の見える化によるスキルアップの動機付け
- 新規入場教育の自己申告書記入負担の軽減
- 技能講習修了など有資格情報を登録し、入場時の確認手続きを簡素化
- 各種資格、表彰の際に必要な実務経験の証明に活用
- 雇用と請負の明確化による労働環境の改善



下請企業

- 現場に入場する労働者一人一人について、社会保険の加入状況を確認
- 適正な法定福利費の算出
- 入退場記録を正確に把握することによる的確な賃金支払い
- 技能労働者の適正な能力評価、効率的な人材配置
- 技能労働者の教育訓練に活用
- 下請け企業の適正な能力評価



元請企業

- 現場に入場する労働者一人一人について、社会保険の加入状況を確認(再掲)
- 技能労働者の適正な能力評価、効率的な人材配置、労務安全管理の効率化
- 現場の安全管理の徹底
- 建設現場のセキュリティ確保(不審者の侵入を防ぐ)

作業グループにおける今後の議論のテーマ

➤ 作業グループでは、下記テーマについて参加者で議論を行うということによいか。

○ システムの基本的な考え方

- ・ システムの対象とする者の範囲
- ・ システムの対象とする現場の範囲
- ・ 蓄積する情報の内容
- ・ 情報の閲覧主体の範囲(本人、所属会社、元請、協力会等)

○ 単一の運営主体による適切なデータ管理の手法

- ・ システムの運用主体が備えるべき要件(個人情報・企業情報の保護対策 等)
- ・ システム運用主体の決定方法
- ・ システムへの情報登録主体、登録方法(本人確認の方法含む)、登録の更新期間
- ・ 技能労働者へのカード発行の方法
- ・ 入退場を記録する手法と端末

○ 採算性と持続性を確保したビジネスモデルとして構築

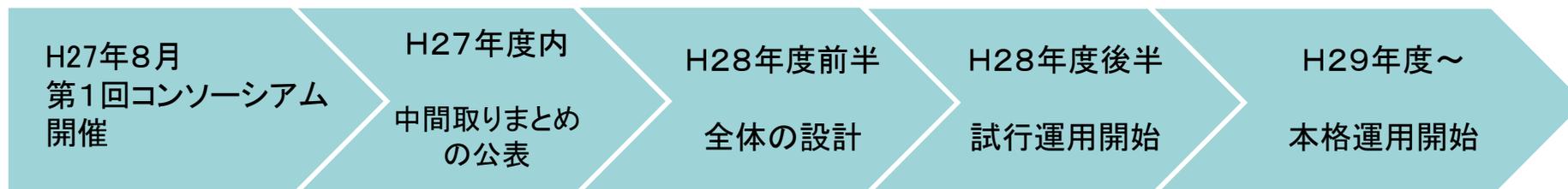
- ・ 所要コストと登録料・利用料の試算

○ メリットに応じた適切で合理的な費用負担のあり方

- ・ 元請、下請、技能労働者毎のメリット及び負担

○ 適切な名称・愛称

○ 今後のスケジュールについて(下記案で問題はないか)



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。

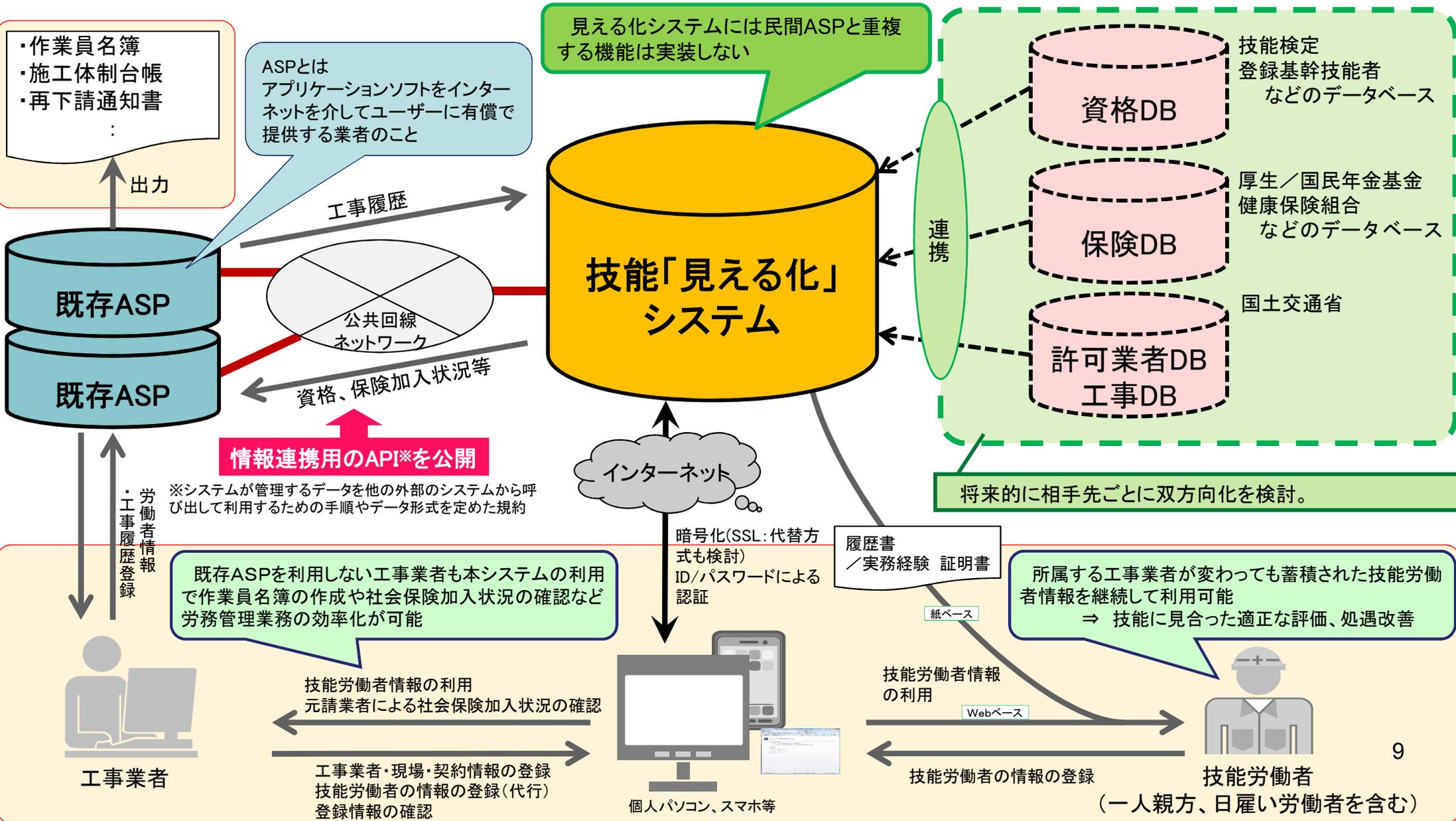
技能労働者の技能の「見える化」WGにおけるシステムイメージ

参考：見える化WG(平成25年度)資料より抜粋

技能労働者情報(本人情報+工事履歴、資格、研修履歴、社会保険加入状況の4情報)を一元的に管理し、情報を提供するためのポータルサイトとして整備

技能労働者情報の業界横断的な利用を可能とする
保有資格・保険加入状況等のデータ連携による業務の効率化

開発範囲の絞り込みによる差別化
個人、企業に対する様々な登録手段の提供



「見える化」WGにおけるシステム表示イメージ

蓄積する技能の四情報は将来的に他のDBとの連携が可能となれば確実に真正性が確保できるが、それまでの間、情報確認者の確認状況を表示することで、利用者の側で情報の真正性を判断する仕組みとする。

例) 蓄積した情報のシステム表示方法

○資格情報

資格名称	所属会社	資格管理団体
〇〇〇〇	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

資格名称を入力

資格証等のコピーをそれぞれに送付し、内容確認後にチェックをしてもらうことで、情報の真正性を確保
システムに蓄積された情報の提供

○工事履歴

工事(業務)名称	工事内容	就労期間	所属会社	元請会社
〇〇道路建設工事		H23.4.5~H23.8.10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
〇〇建築工事		H24.10.1~H25.3.13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

収集情報については今後、運用体制の検討等において、技能情報の裏付けとなる書類等が確認できなければシステムに情報を登録しない等の取り決めがなされれば不要な仕組みとなる可能性もあるが、現段階では上記の例のように情報の確認者を画面上で表示するような工夫をする。