

中核的な建設技能労働者の人材確保・ 育成方策等について

これまでの議論

1. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策

<検討課題>

- 若年入職者の向上のための取組み
 - ・広報戦略の充実
 - ・工業高校等教育機関との連携
 - ・夢と希望が描ける将来像の提示

<委員の意見>

- 仕事も減り続ける中、個人で将来像を描くというのは非常に難しい時代。ロールモデルがないと若手を呼び込むのは難しい。
- 建設業に就職しても先が見えないというような意識を持っている若者が多い。選択肢として建設業以外の仕事世の中に多くある。産業の重要性のアピールが必要。
- 建設産業に対する魅力の薄さや、若い人の気持ちを引きつけるものが欠けてきている。

ヒアリング

9月30日～10月19日
元請企業12社、専門工事業団体12団体

- 建設業のイメージアップ、社会的地位向上が必要。
- 3Kのイメージ等により、若手が入ってこない。

- 教育機関との連携が必要。PRや先生に現場の実情を理解してもらう等の取組みが必要。

- 入職後の将来のビジョンといったキャリアパスを示すことが必要。

検討の方向性

- 建設業全体としてのイメージアップ広報

- 専門工事業と工業高校等の教育機関と連携したキャリア教育の推進

- 専門工事業団体等におけるキャリアパスの作成

2. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策

<検討課題>

- 生産性向上のための取組み
 - ・技能承継、職業訓練の実施
 - ・建設産業の構造変化に対応した建設技能労働者の育成
 - ・キャリア形成のための育成カリキュラム、評価体系、処遇体系
 - ・職長等の建設技能労働者の工事実績評価、記録
 - ・基幹技能者の活用

<委員の意見>

- 技能を持っている人を育成する、継続していくということは非常に重要な問題。
- 今後の維持管理の増加に向けて、仕事をしていくシステムや形を変えていかないとならない。
- 各下請による個々の教育ができなくなっている状況があるので、社会全体、国を含めた教育システムをきちんとつくらないと、いろいろな技能が伝承できない。
- 優良技能者を引き上げることによって、全体がその人を目指してスキルアップする、入職するということになる。

- OJTでは、仕事が少なく、色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。
- 外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。

- 生産性向上のため、職長等への教育をしっかり行うべき。
- 教育訓練に対する助成は必要。

- 優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。
- 基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている。一層の活用を推進してほしい。

- 建設業の実態を踏まえ、OJT中心からOFF-JT重視の教育訓練への移行

- 建設業界全体としての教育訓練支援の継続、生産性の向上

- 基幹技能者の評価、活用

中核的な建設技能労働者の人材確保・育成等について ②

これまでの議論

3. 労働環境の改善

<検討課題>

- 中核的な建設技能労働者の処遇の改善
 - ・理想的な仕事(第1位:収入の安定性など)に向けた処遇の取組み
 - ・労務費へのしわ寄せの抑止方策
 - ・公共事業労務費調査の適正化
 - ・雇用保険、健康保険、年金保険、建退共など、セーフティネットの加入促進

<委員の意見>

- 待遇改善の最大のポイントは賃金。重層下請構造により、賃金が下がっている。
- 現場で働く労働者が雇用されていないことによって、労働法制の保護を受けられないことが多い。
- 厳しい価格競争の中で、社会保険に入っていないとか、コンプライアンス上問題があるようなところまで波及してはならない。
- 法定福利費のようなものは競争しないということが必要。

ヒアリング

9月30日～10月19日
元請企業12社、専門工事業団体12団体

- 技能労働者の賃金が大幅に下がってきている。
- 法定福利費のようなところまで競争されてしまうのはおかしい。
- 保険加入促進のためには、国が徹底策を実施していくことが必要。
- 工事量が一定であれば人を抱えることができる。工事の平準化が必要。
- 中核的な技能者、有資格者は雇用し、確保していくことが必要。

検討の方向性

- 保険未加入企業の排除、重層下請構造の是正方策中で検討
 - ・保険加入
 - ・請負契約における労務費・法定福利費の流れなど
 (建設産業戦略会議と連携した検討)
- 公共事業労務費調査の適正化
(第2回～第4回検討会で検討済み)

4. 人材を大切にす下請企業の評価

<検討課題>

- 建設技能労働者を雇用し、育成する下請企業を積極的に評価するための取組み

<委員の意見>

- 保険加入していないほうがコストが安くなるので、加入していない企業を下請として使うケースが多くなってしまう。業界が足並みをそろえる必要がある。

- 下請企業の経営状況、工事終了後の企業・職長の評価等を行っている。
- 人材確保に努力している下請を評価する基準は必要。
- 自信のない企業も多く、評価を公開したくない企業もある。
- とび土工・型枠大工・鉄筋・左官・塗装の5業種について、ステップアップ指標(平成7年「建設産業政策大綱」を受けて作成された専門工事業の企業評価指標)が作成されたが、活用されていない。

※基礎工事業業界では、ステップアップ指標を独自に改良し、優良適格業者検索システムを運用中

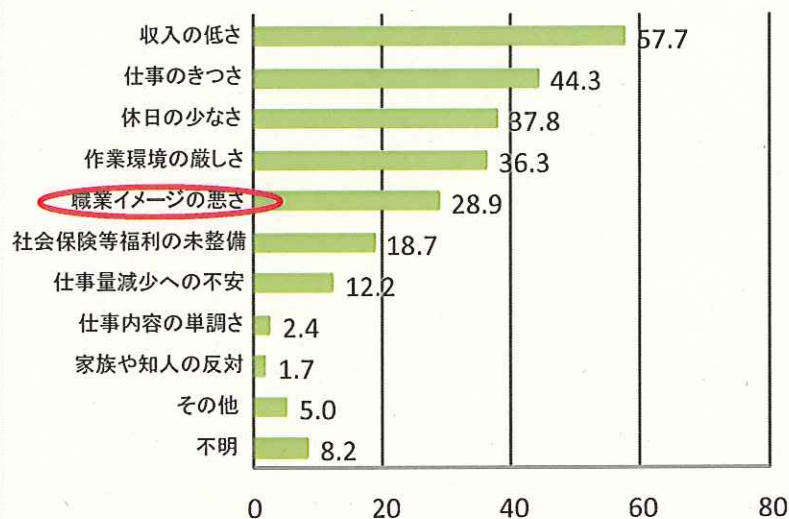
- 保険未加入企業の排除、重層下請構造の是正方策の中で検討
(建設産業戦略会議と連携した検討)

○ 建設業界が一体となって、建設業全体のイメージアップ、教育機関と連携した入職促進を実施すべきではないか。

入職者減少の原因

○入職しない原因は、労働環境のほか、職業イメージの悪さが影響。

若手の建設技能労働者が入職しない原因



出所：建設産業専門団体連合会
「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(平成19年3月)

委員の意見

○選択肢として建設業以外の仕事がある。産業の重要性のアピールが必要。

元請企業・専門工事業団体からの意見

- 3Kのイメージ等により、若手が入ってこない。
- 建設業のイメージアップ、社会的地位向上が必要。
- 教育機関との連携が必要。PRや先生に現場の実情を理解してもらう等の取り組みが必要。

建設業のイメージアップ

○若年層の入職を促進するためには、建設業の魅力、役割、やりがい等を広報し、建設業そのもののイメージアップを図ることが必要。



○建設業団体の戦略的広報の実施

建設業団体が連携して、メディア等を活用し、広く国民に対して戦略的な広報活動を実施すべきではないか。

- ・東日本大震災における建設企業の社会的貢献の発信
- ・世界に誇る最先端技術のPR(「スカイツリー」など)
- ・現場見学会による建設業への理解増進

○教育機関と連携した若年層の入職促進等

高等学校等の教育機関や関係行政機関(文部科学省、厚生労働省)等と連携し、キャリア教育等に取り組むべきではないか。

- ・都道府県単位で、専門工事業団体、専門高校、行政機関等による連携体制の構築
- ・行政による支援(既存助成金制度の活用)

将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策〔② キャリアパス〕

- 各専門工事業団体等において教育訓練、資格、処遇を関連付けたキャリアパスを作成し、入職後の将来像を提示すべきではないか。

これまでのキャリアパス

- 平成13・14年度に10業種でキャリアパスを作成

電気工事業、管工事業、内装工事業、塗装業、大工工事業、造園工事業、建築工事業(大工除く)、大工・コンクリート工事業、鉄筋工事業、左官工事業



作成から10年が経過し、環境が変化。
→基幹技能者の位置づけ等見直しが必要

委員の意見

- 個人で将来像を描くのが難しい。
- ロールモデルがないと若手を呼び込むのは難しい。

元請企業・専門工事業団体からの意見

- 入職後の将来のキャリアビジョンといったキャリアパスを示すことが必要。
- キャリアパスのPRをするべきだが、年収を記載するのは難しい。

入職後のキャリアパスの提示

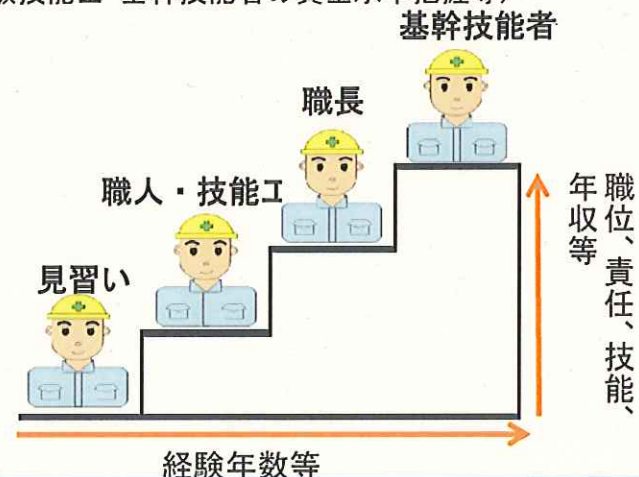
- 専門工事業を志望する若年層がライフステージに応じた具体的な生活設計ができるよう、入職後のキャリアパスを作成し、提示することが必要。



○キャリアパスの作成

各専門工事業団体において、入職後の経験年数に応じた職位、責任、技能、年収等を記載したキャリアパスを作成すべきではないか。

- ・キャリアパス作成に対する行政の支援
(既存取成金制度の活用、公共工事労務費調査における1級技能士・基幹技能者の賃金水準把握等)



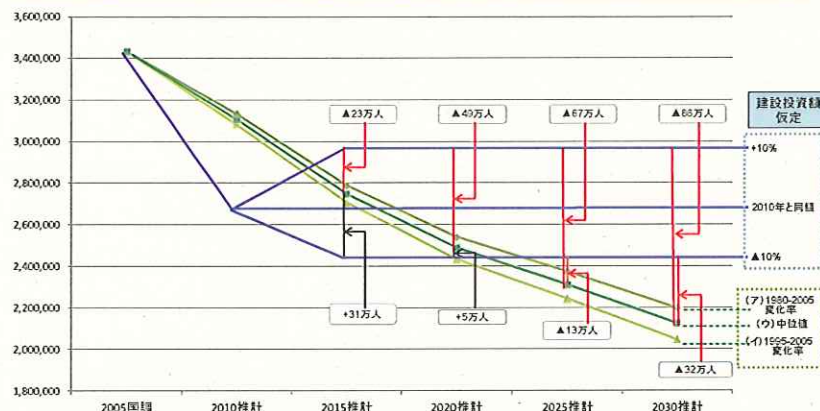
中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策〔①教育訓練〕

- ・将来的に建設技能労働者が不足しないよう、建設業界全体として、OFF-JTによる教育訓練を充実させていくべきではないか。

建設業就業者数の将来推計

(建設技能労働者1人当たり建設投資額(生産額)からみた必要数)

- 必要な建設技能労働者は将来的にミスマッチが発生する可能性がある。
- 技能の修得には時間を要することから、人材の育成・技能の承継が重要。



※建設投資額を40.7兆円(2010年見込み)±10%と仮定
 ※建設技能労働者一人当たり建設投資額(生産額)は2005年時点で固定

委員の意見

- 技能を持っている人を育成する。継続していくことは非常に重要。
- 各下請による個々の教育ができなくなっている状況がある。

元請企業・専門工事業団体の意見

- 仕事が少なくなっており、OJTでは色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。
- 外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。
- 教育訓練に対する助成は必要。

人材育成に対する支援

- 建設技能労働者は、将来的に絶対数が不足する可能性。現時点から、計画的に人材育成・技能承継を図ることが必要。
- 工事量の減少等により、OJTが減少。OFF-JTへの支援が一層必要。
- 建設技能労働者は、業界全体の財産。業界全体の負担で教育訓練していく仕組みが合理的。



○OFF-JTの教育訓練の充実

建設技能労働者の現状及び将来推計を踏まえ、OFF-JTを重視した教育訓練により、技能労働者の確保を図るべきではないか。

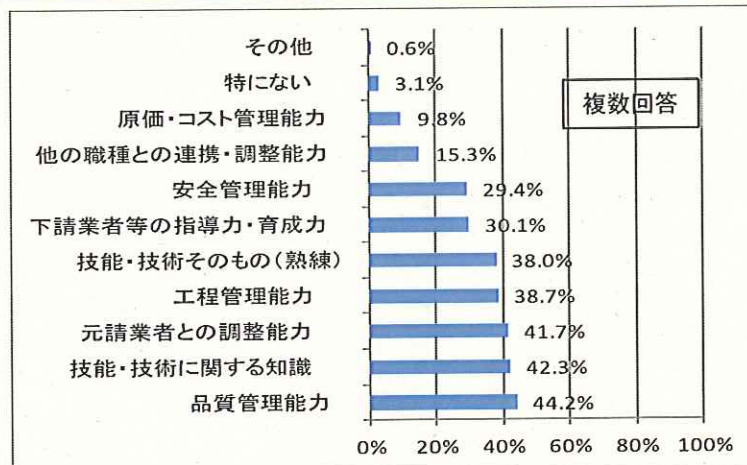
- ・OFF-JT費用の業界全体での負担、既存助成金の継続(建設業の雇用保険料率の上乗せ負担の活用)
- ・OFF-JTカリキュラムの開発(OJTの補完、維持更新などの新分野など)
- ・OFF-JTの場の確保(職業訓練校の活性化など)

中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策〔②基幹技能者〕

○基幹技能者を目指すべき技能者として明確に位置付け、積極的な活用や処遇の改善を図るべきではないか。

基幹技能者が優れている点

基幹技能者は、品質管理や元請との調整等に優れた役割を果たしていると評価されている。



平成21年度 (社)建専連「登録基幹技能者の評価・処遇に関するアンケート調査」

委員の意見

○優良技能者を引き上げることによって、全体がその人を目指してスキルアップする、入職するということになる。

元請企業・専門工事業団体の意見

- 優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。
- 基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている。一層の活用や処遇の改善が必要。

基幹技能者の活用・評価

○基幹技能者は建設工事において重要な役割を果たしており、目指すべき技能者として活用・評価していくことが必要。



○基幹技能者の位置付けの明確化、活用・評価

技能労働者のキャリア過程における位置付けを明確化するとともに、建設工事における積極的な活用、処遇の改善を図るべきではないか。

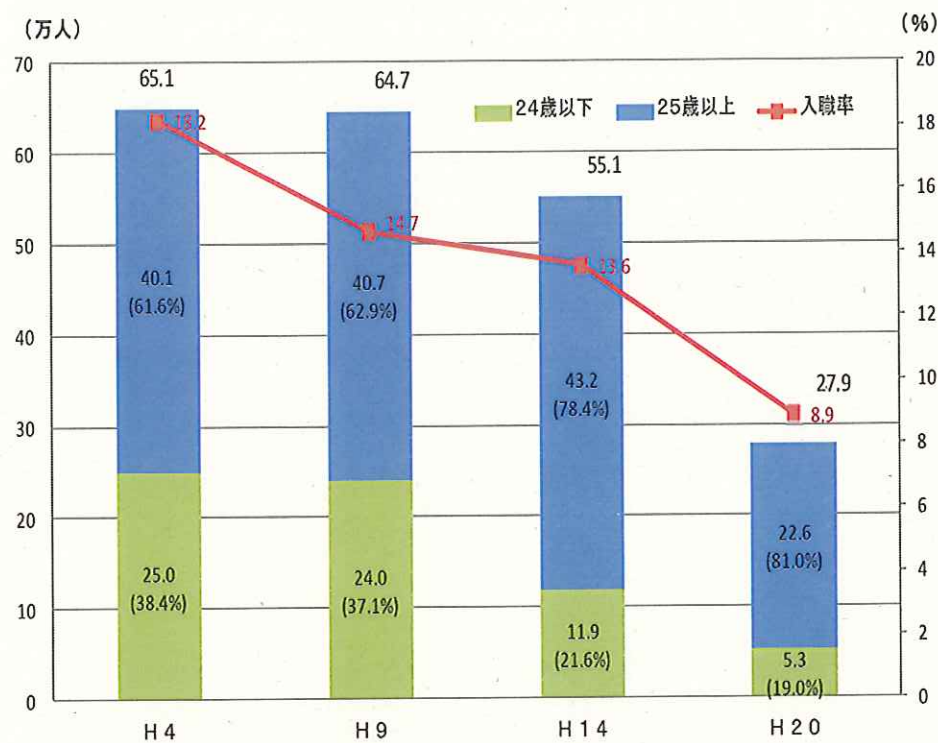
- ・一級技能士、基幹技能者、建設マスターへとステップアップしていく位置付けの更なる明確化
- ・公共工事における活用(総合評価方式等)
- ・民間工事における活用
- ・業界における処遇改善

参 考 資 料

建設業における入職状況

- 建設業の入職率は低下傾向。特に24歳以下の若年入職者が減少
- 24歳以下の若年入職者数の割合は、近年、製造業と比較して、低い傾向

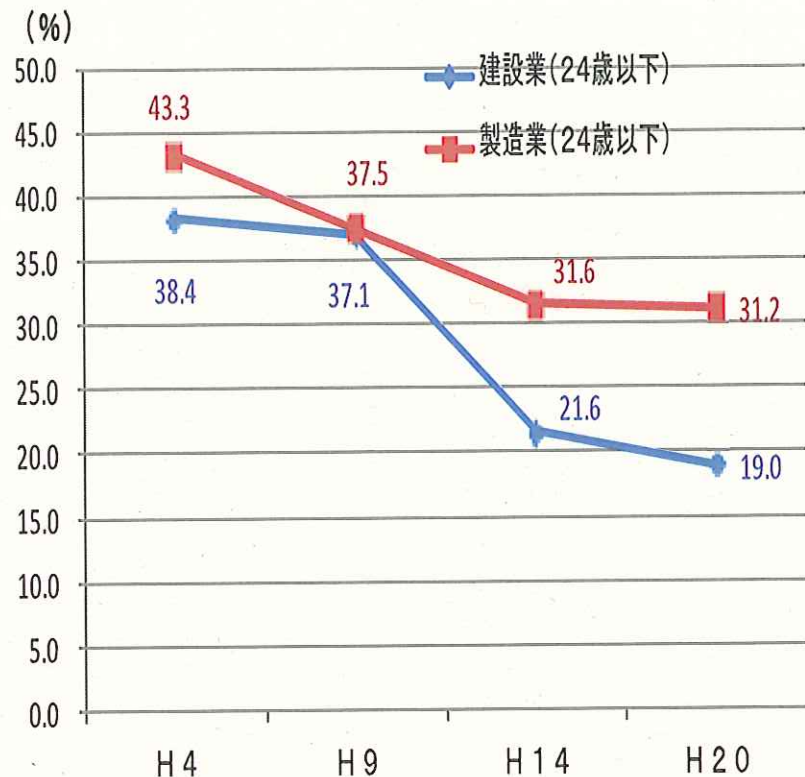
1. 入職者数の推移



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

※入職率＝1～12月の入職者数／1月1日現在の常用労働者数×100

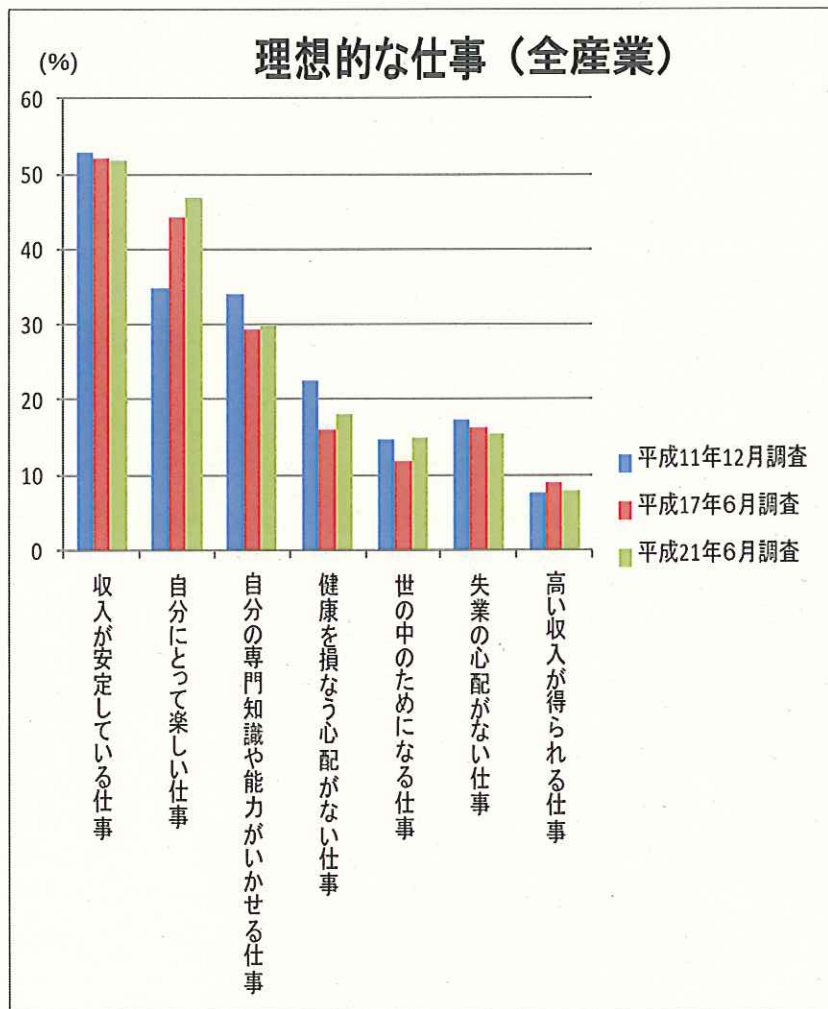
2. 入職者数全体に占める若年層の割合



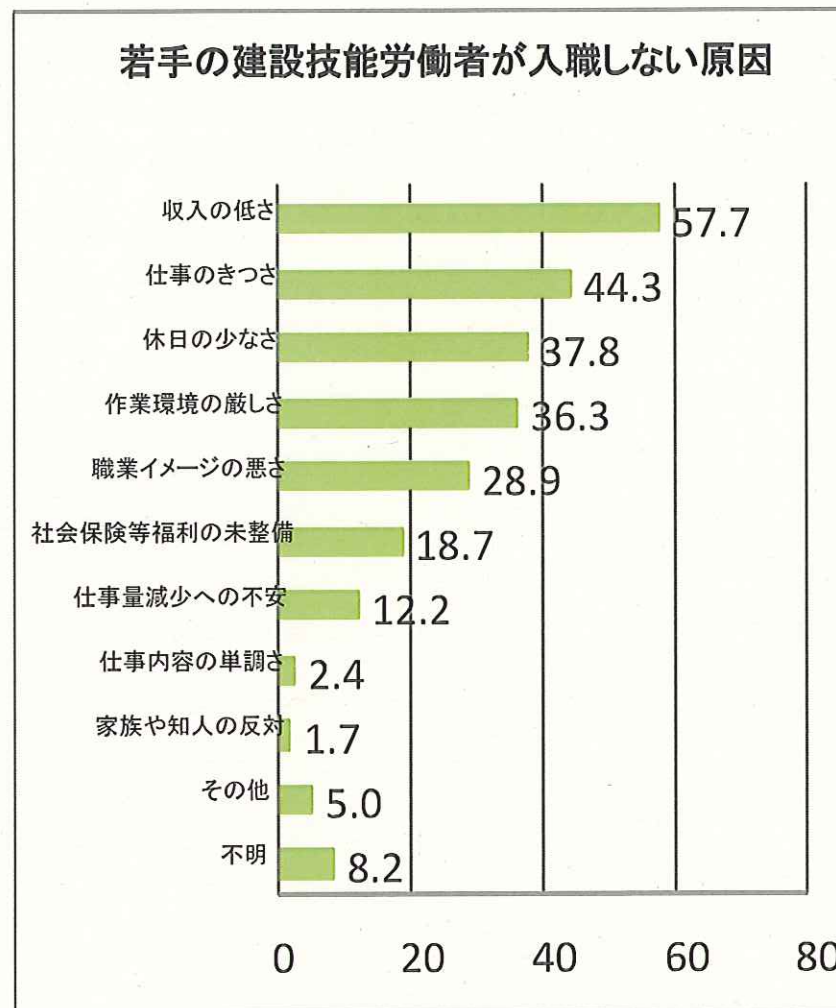
資料：厚生労働省「雇用動向調査」

仕事に対する意識について

- 世論調査によると、理想的な仕事の第一は、「収入が安定している仕事」
- 専門工事業者に対する調査によると、若年者が入職しない理由の第一は、「収入の低さ」



出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成21年8月）



出所：建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」（平成19年3月）

新小学生及びその親の職業観

新小学1年生「将来、就きたい職業」

男の子(%、()内順位、N=2000)				
順位	就きたい職業	今年	10年	09年
1	スポーツ選手	29.8	30.1(1)	28.6(1)
2	警察官	6.3	6.0(2)	5.3(3)
3	運転手・運転士	6.0	5.6(3)	5.1(4)
4	消防士	5.9	5.1(4)	4.9(5)
5	板前・コック・すし職人	4.6	2.7(11)	2.6(9)
6	パン・ケーキ・お菓子屋	4.6	3.9(6)	3.8(6)
7	職人	3.8	4.8(5)	5.7(2)
8	学者・大学教授・科学者	3.7	3.6(7)	2.3(15)
9	芸能人・タレント	3.5	2.5(13)	2.7(8)
10	TV・アニメキャラクター	3.4	3.2(8)	2.5(12)

男の子の親「就かせたい職業」

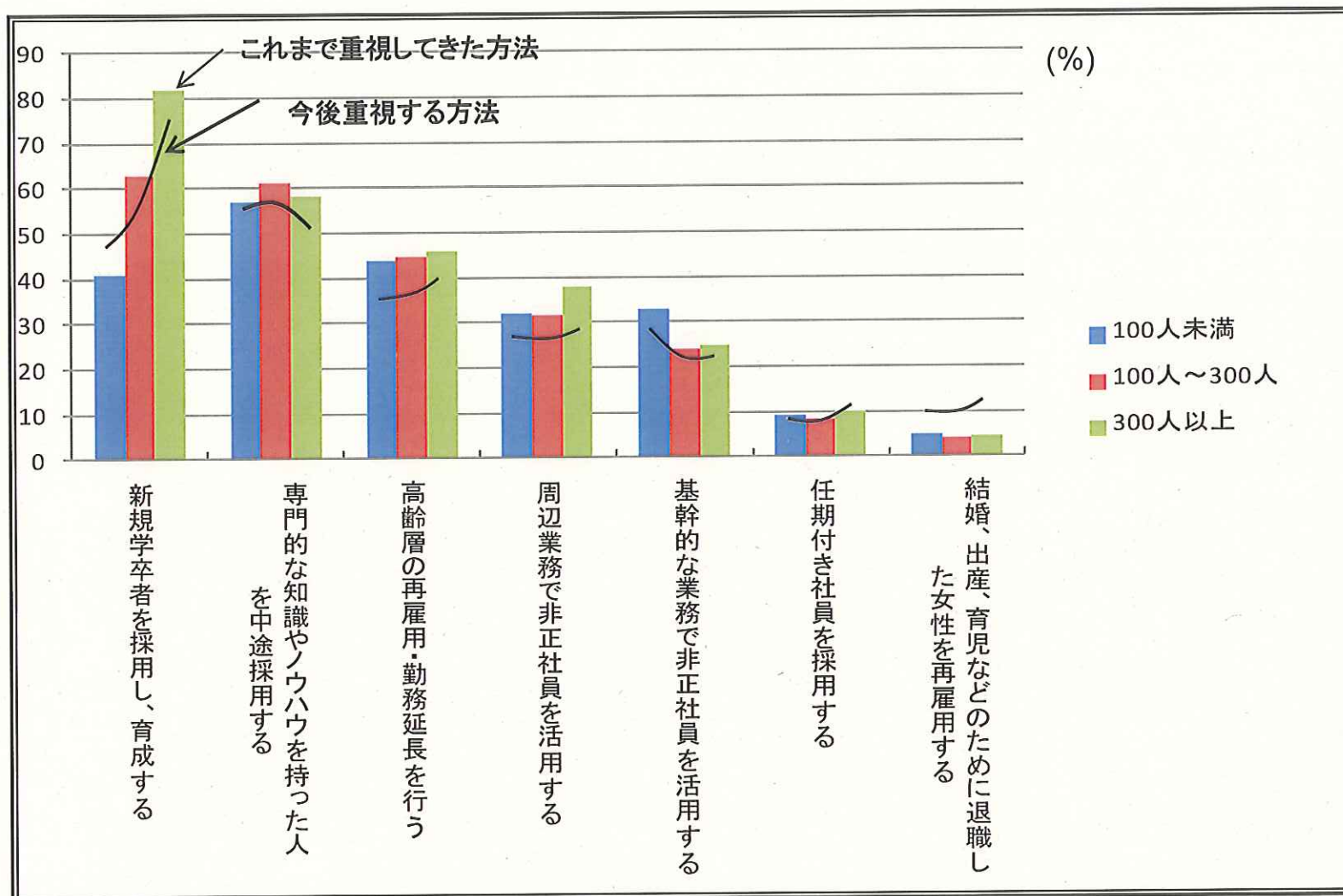
男の子の親(%、()内順位、N=2000)				
順位	就かせたい職業	今年	10年	09年
1	公務員	19.8	19.0(1)	15.8(2)
2	スポーツ選手	13.6	15.0(2)	16.0(1)
3	医師	11.1	10.5(3)	8.0(3)
4	会社員	5.5	6.8(4)	7.5(4)
5	エンジニア	5.2	1.7(15)	2.0(14)
6	消防士	5.2	3.6(7)	3.2(7)
7	パイロット	3.3	3.0(8)	3.7(6)
8	教員	3.0	2.7(9)	2.6(9)
9	建築家・設計士	2.8	2.3(10)	1.5(17)
10	薬剤師	2.8	1.9(14)	1.6(16)

出典) クラレ「将来就きたい職業・就いて欲しい職業・2011」(2011.4)

企業における人材確保の方法

- 企業における人材確保の方法は、「新規学卒者を採用し、育成する」とする企業が多く、中小企業においても新規学卒者の採用を今後重視する方向

人材確保の方法(全産業)



資料：労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

(注) 人材の確保の方法については、これまで重視してきた方法について企業規模計でみて割合の高い順に並べた。

人材確保に関する建設業界団体等の広報の取組み

建設産業人材確保・育成推進協議会

都道府県ごとの建設産業人材確保・育成推進協議会等の全国組織として平成5年8月に設置。人材の確保・定着に資する建設労働の社会的評価の向上等に重点を置いた活動を展開。

○「建設業界ガイドブック」の作成、配布、建設のしごと」ポータルサイトの開設(平成20年)

未来の建設業を担うべき若い人たちに対し、建設産業をよし一層身近に感じ、理解を深めてもらうために、職種ごとの仕事の内容、資格情報等を紹介。

○作文コンクール「私たちの主張」

建設業がもたらす「夢」や「憧れ」、建設業の仕事を選んだ動機、これから就職する者へのアドバイス等の作文を募集。優秀作を選定し、表彰。

○現場見学会マニュアル、建設業見学シートの配布

小学生など若年者への建設業の紹介、現場見学会等に役立つ資料を配布。

○各都道府県建設産業人材確保・育成推進協議会等における諸活動の実施(採用・定着活動支援、現場見学会・現場実習等)

(財)建設業振興基金

○「建設業しんこう」の発行

関係行政情報、建設現場、経営で役立つ実践的な講座など建設業界の諸問題や最新情報を紹介。

○人材確保に関する調査研究

(社)日本建設業団体連合会

○建設スキルアップサポート制度

工業高校等の在学中に技能・技術資格を取得し、(社)建設産業専門団体連合会の会員企業に入職した者に対し、資格取得費用の一部を助成。

○出前講座等

工業高校に講師を派遣して、建設産業の役割などを紹介する出前講座のほか、現場見学会、現場の美化活動、パンフレット作成・配布などのイメージアップを実施。

○建設技能者の人材確保・育成に関する提言(平成21年)

(社)全国建設業協会

○広報戦略検討会(平成22年度)

建設業のイメージアップに関する課題や有効な広報活動を検討。

○各県建設業協会における広報

現場見学会、建設業をテーマとしたイベントの実施、絵画・ポスター・写真のコンテストの実施、パンフレットの作成・配布等

(社)建設産業専門団体連合会

○各専門工事業団体に関する広報

専門工事業団体におけるパンフレットの作成等

○人材の確保・育成に資する調査等の実施

建設技能労働者のキャリアパスについて

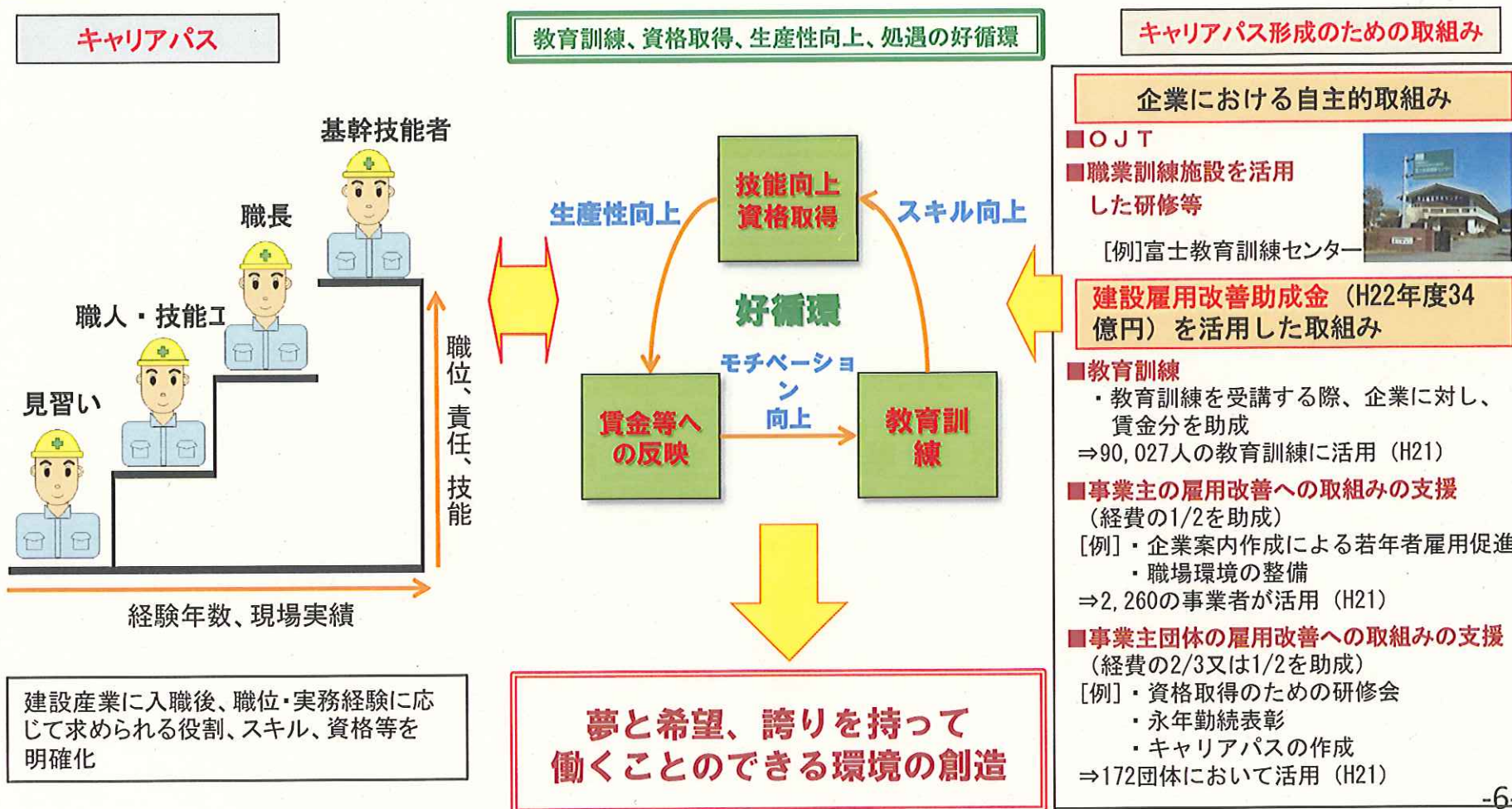
【建設技能労働者の中核を担う人材の確保・育成】

☆我が国の高度な土木・建築技術を支えているのは、現場の技術者、技能者。

☆次世代に高度な技術・技能を承継していくため、建設技能労働の中核的な役割を担う若年層の人材確保・育成が課題。

☆近年の建設投資の減少や厳しい経営状況から、個人や個別企業では将来像の提示が困難<=>若年技能労働者の定着率の低下

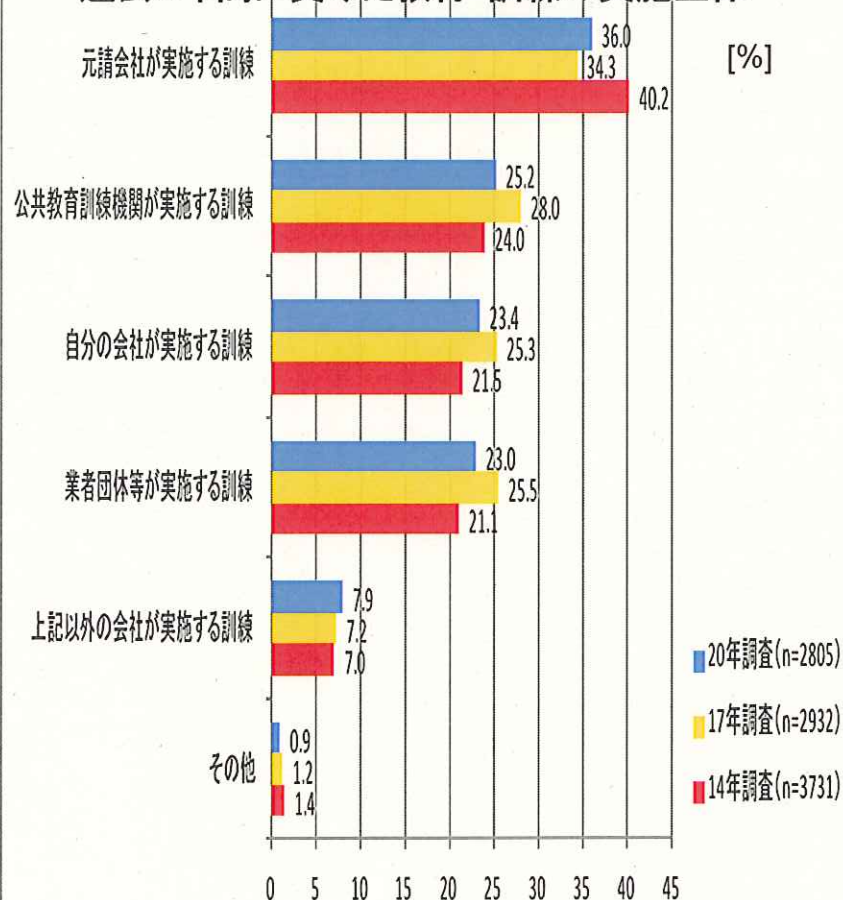
☆業界として、教育訓練、資格取得、処遇等をセットにした建設技能労働者のキャリアパスを提示していくことが必要。



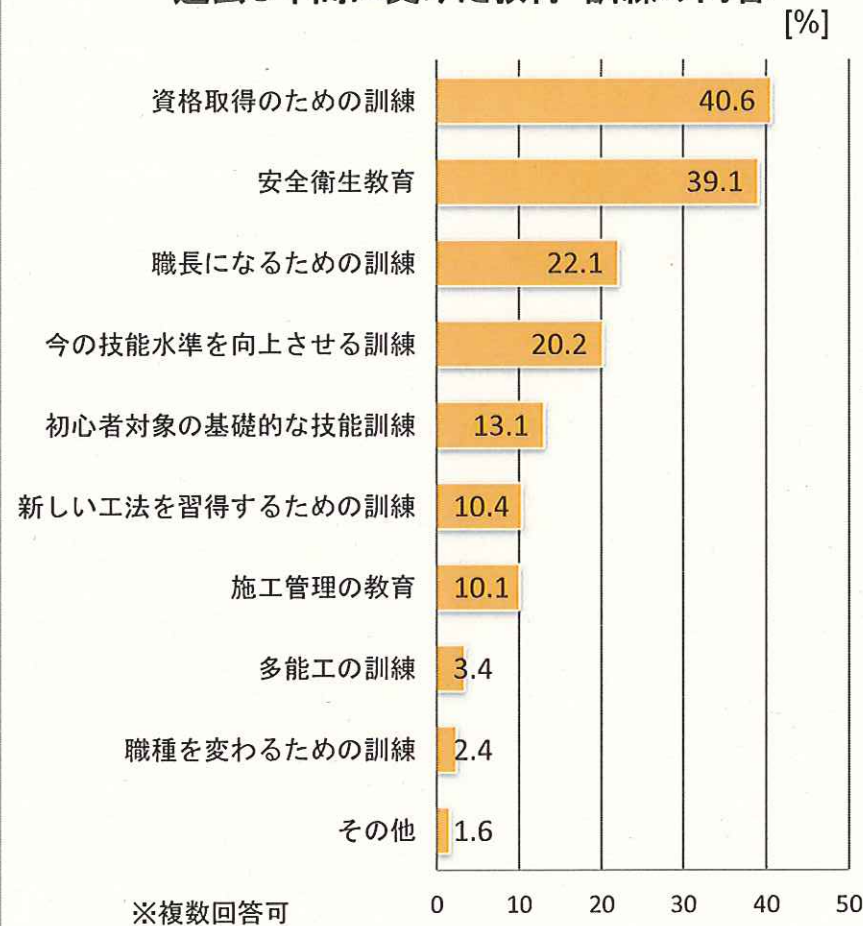
建設業における教育・訓練の状況

- 過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体は、元請会社、公共教育訓練機関、自社等、業界団体等
- 過去3年間に受けた教育・訓練の内容は、資格取得、安全衛生教育、職長訓練等

過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体



過去3年間に受けた教育・訓練の内容

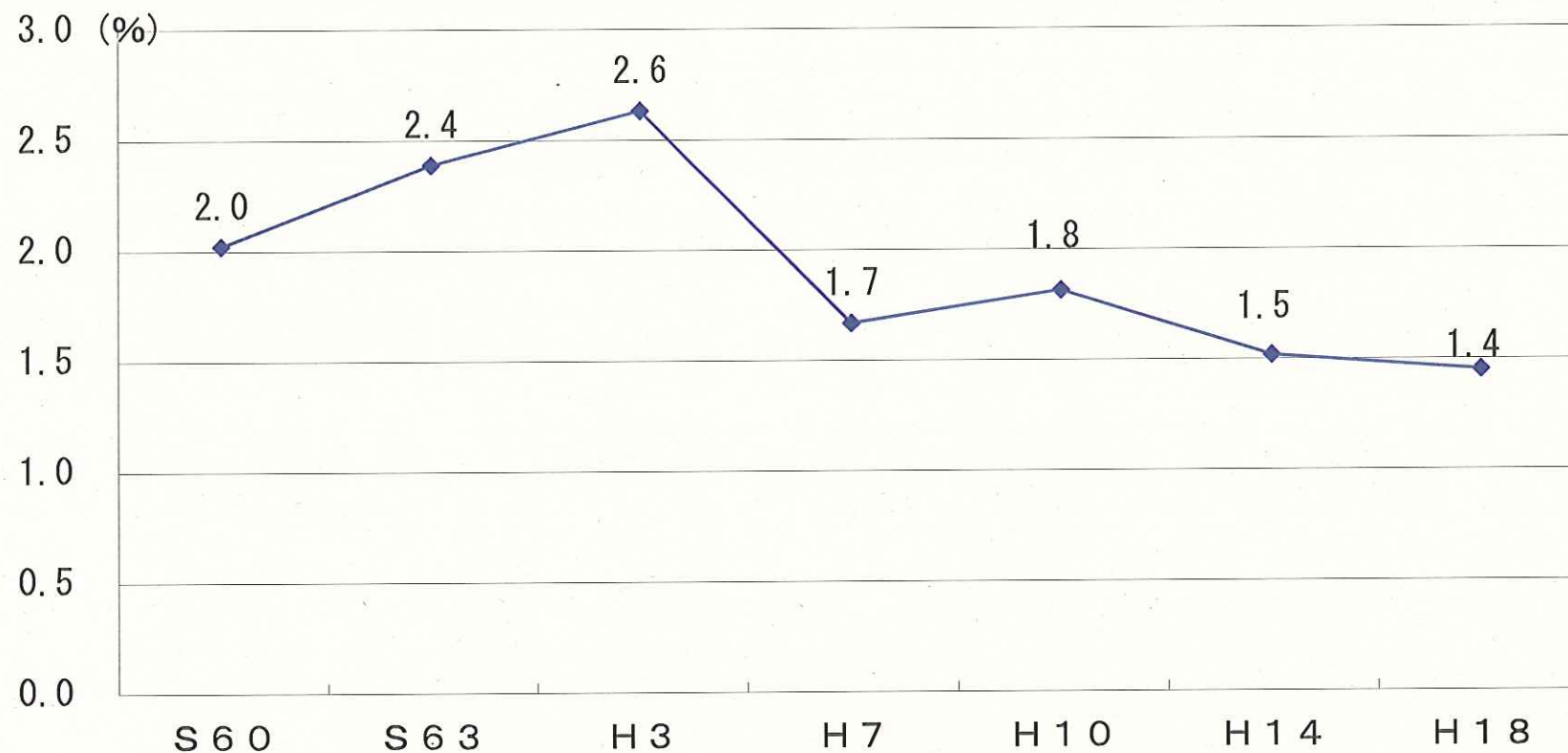


出所：国土交通省「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(平成21年3月)

建設業の教育訓練費の割合推移

○ 建設業における教育訓練費の割合は、平成3年度の2.6%をピークに減少傾向

※教育訓練費の割合：現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合



※労働費用 = 使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用をいい、現金給与のほか退職金等の費用、法定福利費、法定外福利費等をいう。

教育訓練費 = 労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」（1985～98年）

厚生労働省「就労条件総合調査報告」（2002年、2006年）

建設雇用改善助成金

建設教育訓練助成金

[H22予算:2,588百万円]

<趣旨>

建設事業主等が行う教育訓練を支援

<事業概要>

中小建設事業主等が実施する教育訓練に係る経費を助成
教育訓練受講日に支払った賃金を助成

(5,400~7,000/人日)

建設事業主雇用改善推進助成金

[H22予算:192百万円]

<趣旨>

建設事業主等が行う雇用管理の改善のための取組を支援

<事業概要>

中小建設事業主等が雇用改善の事業を実施する経費を助成(1/2)

建設事業主団体雇用改善推進助成金

[H22予算:578百万円]

<趣旨>

建設事業主団体が行う傘下の事業主における雇用管理の改善のための取組を支援

<事業概要>

中小建設事業主の団体等が雇用改善の事業を実施する経費を助成(原則1/2。重点項目の場合は2/3。)

※建設業人材育成支援助成金

[22年度新規]

事業主団体が学生等のキャリア教育を支援する経費を助成(2/3)

○行政事業レビュー公開プロセス(6月7日)

雇用開発支援事業費等補助金(助成金業務)

⇒事業の廃止(一定期間経過後)

①実態把握

把握水準が妥当 0人

把握水準が不十分 8人

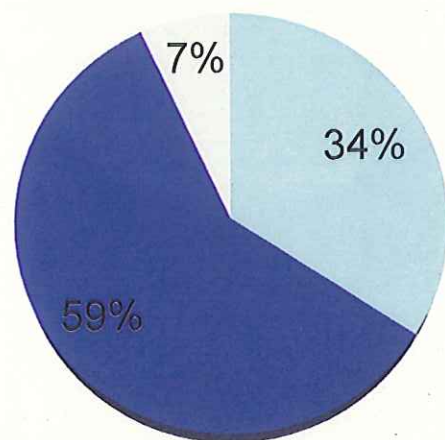
②事業見直しの余地

コメント結果		事業の廃止(一定期間経過後)
改革案は妥当 0人		
改革案では不十分 8人	1人	事業の廃止(直ちに)
	4人	事業の廃止(事業の対象者に与える影響に配慮しながら一定期間経過後)
	0人	国が実施する必要なし(地方公共団体の判断に任せる)
	1人	国が実施する必要なし(民間の判断に任せる)
	0人	国が実施する必要なし(その他())
	2人	事業は継続するが、更なる見直しが必要

建設技能労働者の職位

- 現場の中核として働いている職長(世話役・班長含む)が、約3割を占めている。
- 年齢階層別にみると、30歳から59歳の約4割が職長(世話役・班長含む)となっている。
- ⇒ 見習・手元→一般技能労働者・作業員→職長といったキャリアパスが構成されている。

建設技能労働者の職位



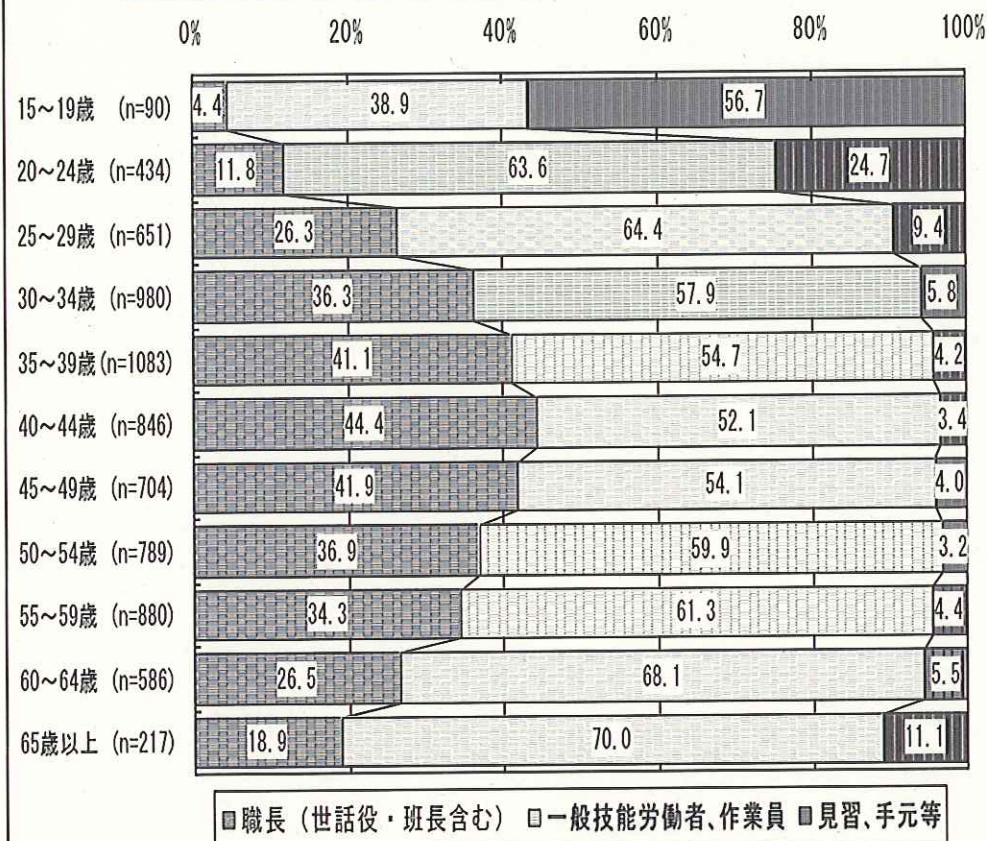
■ 職長(世話役・班長含む)

■ 一般技能労働者、作業員

見習、手元等

出所:平成20年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査(国土交通省)

年齢階層別職位

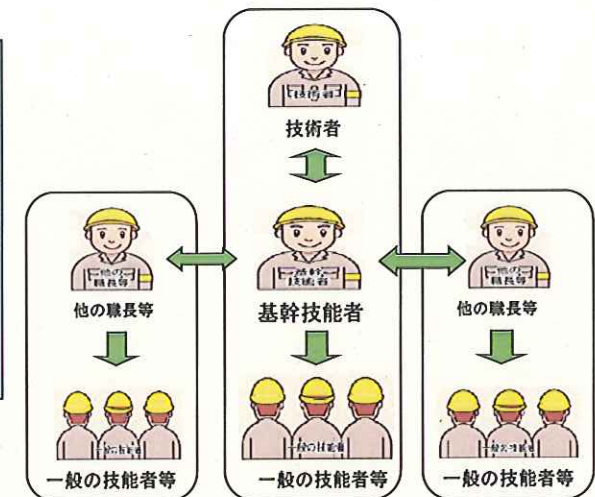


出所:平成20年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査(国土交通省)

基幹技能者の確保・育成・活用について

基幹技能者制度

- 概要: 基幹的な役割を担う建設技能労働者の講習資格制度(建設業法施行規則)
- 役割: 建設現場で総括職長として、安全管理、品質管理等について、横断的な調整、指導
- 要件: 実務経験10年以上、職長経験3年以上、最上級の技能資格取得等
- 現状: 27職種、27,397名(平成23年1月31日現在)



民間の取組み

- 基幹技能者の職種ごとの育成、確保
- 基幹技能者の有効性のPR
- 優秀な基幹技能者の年収600万円への引上げ(日建連)

官民一体となり推進協議会を組織、取組を推進

国土交通省の取組み

- 基幹技能者の職種の充実
- 公共工事発注における基幹技能者の評価

- 生産性の向上、品質・安全確保
- 技能労働者の処遇改善

- ◆建設技能労働者への目標像の提示
- ◆建設技能の承継

基幹技能者講習の登録状況

No	登録基幹技能者講習の種類	登録基幹技能者講習実施機関	登録年月日 (登録番号)	基幹的な役割を担う (実務経験を有する) 建設業の種類	登録基幹技能者数 (平成23年1月末)
1	登録電気工事基幹技能者	(社)日本電設工業協会	H20.5.13 (登録番号1)	電気工事業、電気通信工事業	4,865名
2	登録橋梁基幹技能者	(社)日本橋梁建設協会	H20.7.17 (登録番号2)	鋼構造物工事業、とび・土工工事業	357名
3	登録造園基幹技能者	(社)日本造園建設業協会 (社)日本造園組合連合会	H20.7.17 (登録番号3)	造園工事業	2,611名
4	登録コンクリート圧送基幹技能者	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	H20.7.18 (登録番号4)	とび・土工工事業	407名
5	登録防水基幹技能者	(社)全国防水工事業協会	H20.8.19 (登録番号5)	防水工事業	582名
6	登録トンネル基幹技能者	一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会	H20.9.1 (登録番号6)	土木工事業、とび・土工工事業	301名
7	登録建設塗装基幹技能者	(社)日本塗装工業会	H20.9.1 (登録番号7)	塗装工事業	1,993名
8	登録左官基幹技能者	(社)日本左官業組合連合会	H20.9.1 (登録番号8)	左官工事業	967名
9	登録機械土工基幹技能者	(社)日本機械土工協会	H20.9.17 (登録番号9)	土木工事業、とび・土工工事業	1,002名
10	登録海上起重基幹技能者	(社)日本海上起重技術協会	H20.9.19 (登録番号10)	土木工事業、しゅんせつ工事業	498名
11	登録PC基幹技能者	プレストレスト・コンクリート工事業協会	H20.9.30 (登録番号11)	土木工事業、とび・土工工事業、 鉄筋工事業	409名
12	登録鉄筋基幹技能者	(社)全国鉄筋工事業協会	H20.9.30 (登録番号12)	鉄筋工事業	1,560名
13	登録圧接基幹技能者	全国圧接業協同組合連合会	H20.9.30 (登録番号13)	鉄筋工事業	386名
14	登録型枠基幹技能者	(社)日本建設大工工事業協会	H20.9.30 (登録番号14)	大工工事業	1,574名
15	登録配管基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 一般社団法人 日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	H20.10.16 (登録番号15)	管工事業	1,636名
16	登録嵩・土工基幹技能者	(社)日本建設躯体工事業団体連合会 (社)日本嵩工業連合会	H20.12.12 (登録番号16)	とび・土工工事業	1,830名
17	登録切断穿孔基幹技能者	ダイヤモンド工事業協同組合	H20.12.12 (登録番号17)	とび・土工工事業	125名
18	登録内装仕上工事基幹技能者	(社)全国建設室内工事業協会 日本建設インテリア事業協同組合連合会 日本室内装飾事業協同組合連合会	H20.12.26 (登録番号18)	内装・仕上工事業	1,732名
19	登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者	(社)日本サッシ協会 (社)カーテンウォール・防火開口部協会	H21.2.13 (登録番号19)	建具工事業	560名
20	登録エクステリア基幹技能者	(社)日本建築ブロック・エクステリア工事業協会	H21.3.5 (登録番号20)	タイル・れんが・ブロック工事業、 とび・土工工事業、石工事業	306名
21	登録建築板金基幹技能者	(社)日本建築板金協会	H21.3.5 (登録番号21)	板金工事業、屋根工事業	2,362名
22	登録外壁仕上基幹技能者	日本外壁仕上業協同組合連合会	H21.4.28 (登録番号22)	塗装工事業、左官工事業、防水工事業	98名
23	登録ダクト基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 一般社団法人 全国ダクト工業団体連合会	H21.4.28 (登録番号23)	管工事業	734名
24	登録保温保冷基幹技能者	一般社団法人 日本保温保冷工事業協会	H21.11.27 (登録番号24)	熱絶縁工事業	112名
25	登録グラウト基幹技能者	(社)日本グラウト協会	H21.11.27 (登録番号25)	とび・土工工事業	301名
26	登録冷凍空調基幹技能者	(社)日本冷凍空調設備工業連合会	H22.3.25 (登録番号26)	管工事業	89名
27	登録運動施設基幹技能者	一般社団法人 日本運動施設建設業協会	H22.3.25 (登録番号27)	土木工事業、とび・土工工事業、 ほ装工事業、造園工事業	0名
合計					27,397名

基幹技能者を活用する総合評価方式等の取組み

	実施年度	工種	総合評価タイプ	評価項目	評価内容
(国)					
北海道開発局	H17(本格実施)	建築	標準型	・施工品質を確保のための、基幹技能者の配置と役割の適切性	基幹技能者の配置と役割で、最大6点
東北地方整備局	H22.10(試行)	土木	全て	・基幹技能者の配置の有無	登録基幹技能者 1点、基幹技能者0.5点 最大2点
関東地方整備局	H22.4(試行)	土木	標準型・簡易型	・現場従事技術者の能力	登録基幹技能者 最大3点
北陸地方整備局					
中部地方整備局	H20(試行)	土木	標準型	・現場従事技術者の技術力	登録基幹技能者 最大2点
近畿地方整備局	H22.4(試行)	土木・建築	標準型	・現場従事技術者の能力	登録基幹技能者 1点、基幹技能者0.5点 最大2点
中国地方整備局	H22.12(試行)	土木	標準型	・現場従事技術者	登録基幹技能者 最大2点
四国地方整備局	H23.4(試行)	土木・建築	標準型・簡易型	・登録基幹技能者の活用	登録基幹技能者 最大5点
九州地方整備局	H22.4(試行)	土木・建築	標準型・簡易型	・＜配置予定建設技能者の表彰実績及び＞ 登録基幹技能者の配置 (オプション項目)	登録基幹技能者 評価項目の満点に対して 25%
沖縄総合事務局	H23.4(本格実施)	土木・建築	標準型・簡易型	・基幹技能者の活用	登録基幹技能者及び基幹技能者 最大5点
(都道府県)					
東京都	H22.12(試行)	土木	—	—	登録基幹技能者の現場常駐を義務化
長崎県	H21(本格実施)	土木・建築	簡易型	・基幹技能者の配置	登録基幹技能者及び基幹技能者の配置につき、 0.1点～0.2点を加算
(独立行政法人)					
UR都市機構	H21(試行) H22(本格実施)	建築	標準型	・品質管理に係る施工計画	登録基幹技能者及び基幹技能者 最大1点
(特殊会社)					
首都高速道路	H23.3	土木・建築	—	・専任技術者の保有資格	登録基幹技能者 3点

中核的な建設技能労働者の確保・育成・評価・活用に関する各種提言

(社)日本建設業団体連合会

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の
実施における基本方針について(平成21年5月)

○教育

教育への支援について、

- ①日建連会員企業は、工業高校等の教育機関への講師派遣および作業所へのインターンシップ受け入れの支援について、積極的に取り組むこととする。
- ②日建連は、建設技能者の育成のため、(社)建設産業団体連合会と協力しながら技能資格を有する若年建設技能者に対し、補助金を拠出する制度を創設する。
- ③日建連は、富士教育訓練センターと協力しながら工業高校教師および専門工事業経営者等への教育実施のための費用の一部を補助する制度を創設する。

(社)建設産業専門団体連合会

「建設労働生産性の向上に資する12の提言」
(平成22年3月)

○基幹技能者の活用促進と適正評価

- ・登録基幹技能者の常駐モデル事業を推進
- ・配置義務化や加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正。
- ・登録基幹技能者・1級技能士等の技能者を、建設業法に定める2級技術相当として位置づけるよう制度改革を検討

○技能者の育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設

- ・技能者の育成だけでなく、就業機会の確保、社会保険の加入、将来の受け入れ先企業の紹介・斡旋等を行う、新しい組織・基金の創設を検討。
- ・新しい組織・基金は、専門工事業者・総合工事業者を問わず、工事請負代金の一部を運営費として充当するような仕組みを検討。

○元請、発注者、高校、専門学校等に対する計画的・組織的PR

- ・元請や発注者に対し、登録基幹技能者の技術力・提案力等をPRし、同技能者の常駐工事を増加、年収や地位を向上
- ・高校や専門学校等の教育機関に対し、計画的・組織的にアプローチ・連携し、若年者の入職を促進。
- ・「建設スキルアップサポート制度」(所定の資格保有者に対する日建連の助成制度)の普及。

○地域・社会貢献活動の推進とPR

- ・専門工事業界の地位向上・イメージアップを図るため、専門工事業者が実施している地域・社会貢献活動等について積極的にアピール。
- ・地域・社会貢献活動を行っている専門工事業者を積極的に評価してもらえるような制度・仕組みの確立。

建設業人材確保・育成モデル構築支援事業(専門高校実践教育導入事業)

背景

- ・建設業就業者数の減少 (H9年:685万人→H22年:498万人)
- ・建設就業者数の高齢化 (50歳以上約4割、うち55歳以上約3割)
- ・高校から建設業に入職する数の減少(H14年:2.2万人→H21年:1.1万人)
- ・建設業における高校新卒者に対する求人と就職のミスマッチ

建設業への入職促進、将来の優秀な人材の確保・育成を図ることが重要

事業概要

地域の建設産業界と専門高校(工業高校等)が連携して、工業高校等の生徒に対する建設業者の技術者・技能者による実践的指導など、将来の優秀な人材の確保・育成を図る取組を文部科学省と連携して実施

【具体的な取組内容】

- ①工業高校等において、建設業者の技術・技能者による生徒への実践的指導
- ②建設現場における生徒に対する企業実習
- ③建設業者による工業高校等の教員に対する研修
- ④生徒の技術・技能水準に応じた副教材の作成等を地域の実情に併せて実施。

【採択地域数】

- (H20年度) 2地域(栃木県・群馬県)
 (H21年度) 6地域(宮城県・新潟県・栃木県・群馬県・兵庫県・長崎県)
 (H22年度) 5地域(宮城県・新潟県・栃木県・群馬県・長崎県)

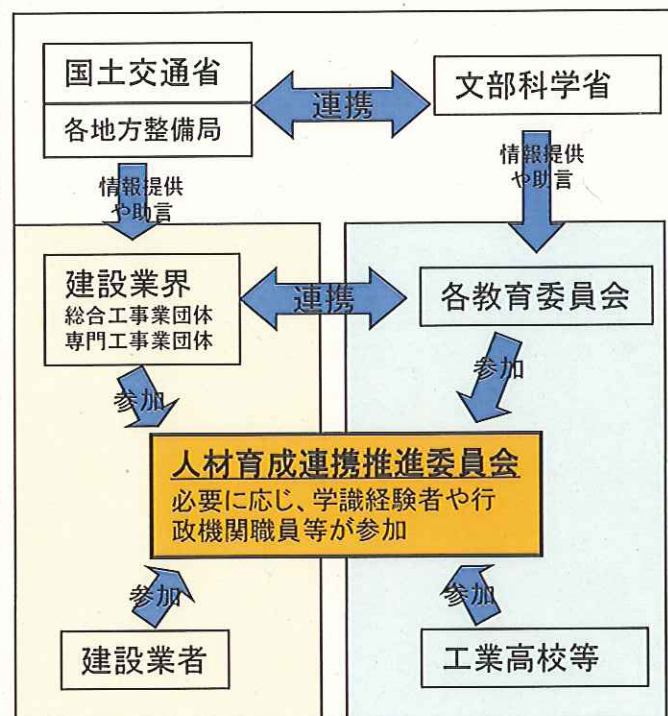
【事業の効果】

■栃木県参加高等学校(土木・建築・建設工学科)の就職者数と建設関連企業への就職者数

年度	就職者数	就職者数 (建設関連業)	就職率
22年度	98人	42人	42.9%
21年度	85人	31人	36.5%
20年度	109人	28人	25.7%

■群馬県参加校工業高校の建設関連企業への就職者数

高校名	学科	21年度	22年度
参加工業高校(2校)	建築科	17人	20人
その他工業高校(2校)	建築科	10人	5人



優良技能者への職長手当制度について

- 日建連で平成21年5月に発表した「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の実施における基本方針として、基幹技能者（職長）の中から、会員企業が特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、当該者の標準目標年収が600万円以上となるよう提言。
- 戸田建設、大林組については、**登録基幹技能者**の資格保有が支給要件となっている。

主な職長手当制度（概要）

会社名	制度の名称	支給内容	開始時期
戸田建設	優良技能者手当制度	職長会所属の職長のうち、 登録基幹技能者 日額500円、約200人	平成22年4月
大林組	大林組認定基幹職長 （通称：スーパー職長）	職長のうち、特に優秀かつ 登録基幹技能者 日額2,000～3,000円、約150人	平成23年4月
清水建設	職長手当支給制度	作業所運営に大いに貢献した者 日額500～1,500円、約2,000人	平成23年4月より 制度拡充（全国展開）
東急建設	マイスター制度	同社の協力会社に5年以上の経験年数 年額10万円、78人（H22）	平成17年
鹿島建設	マイスター制度	日額1,000円（上限29万円）	-
大成建設	一級職長制度	経験年数、保有資格等により認定 日額1,000円、約300人	平成7年（建築のみ、 東京・千葉の2支店）
竹中工務店	職長報奨	年1回5万円の報奨制度	平成3年