

## 第2回 担い手確保・育成検討会

### 議事次第

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

#### 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) 技能労働者に対する教育訓練について

#### 3. 報 告

- (1) 技能労働者の技能の「見える化」について
- (2) 登録基幹技能者の更なる普及について
- (3) 戦略的広報について

#### 4. 閉 会

-----  
《配付資料》

- 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 技能労働者に対する教育訓練について
- 資料5 技能労働者の技能の「見える化」について
- 資料6 登録基幹技能者の更なる普及について
- 資料7 戦略的広報について

参 考 第1回担い手確保・育成検討会 議事要旨

## 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5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6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。

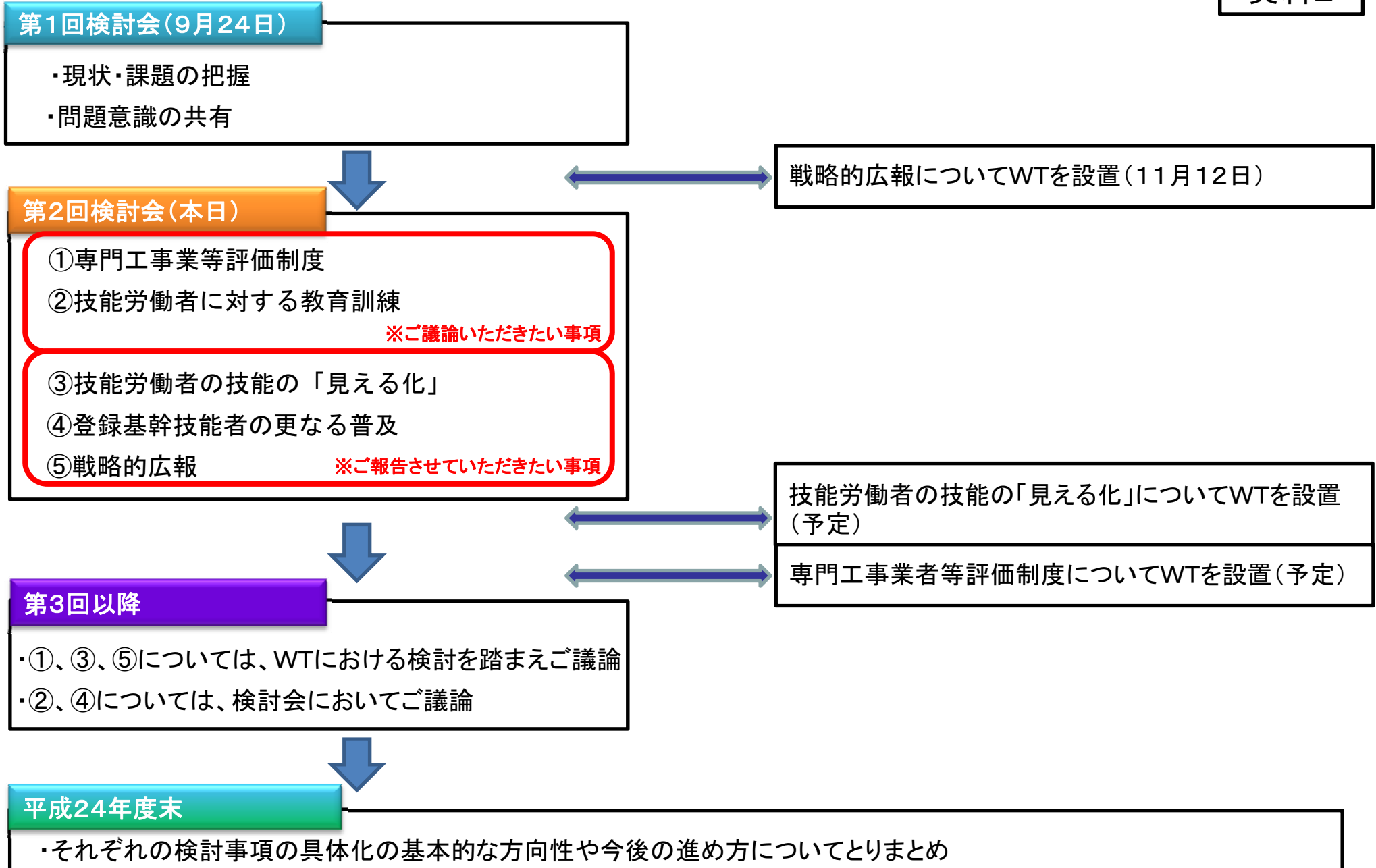
## 担い手確保・育成検討会 委員

- 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

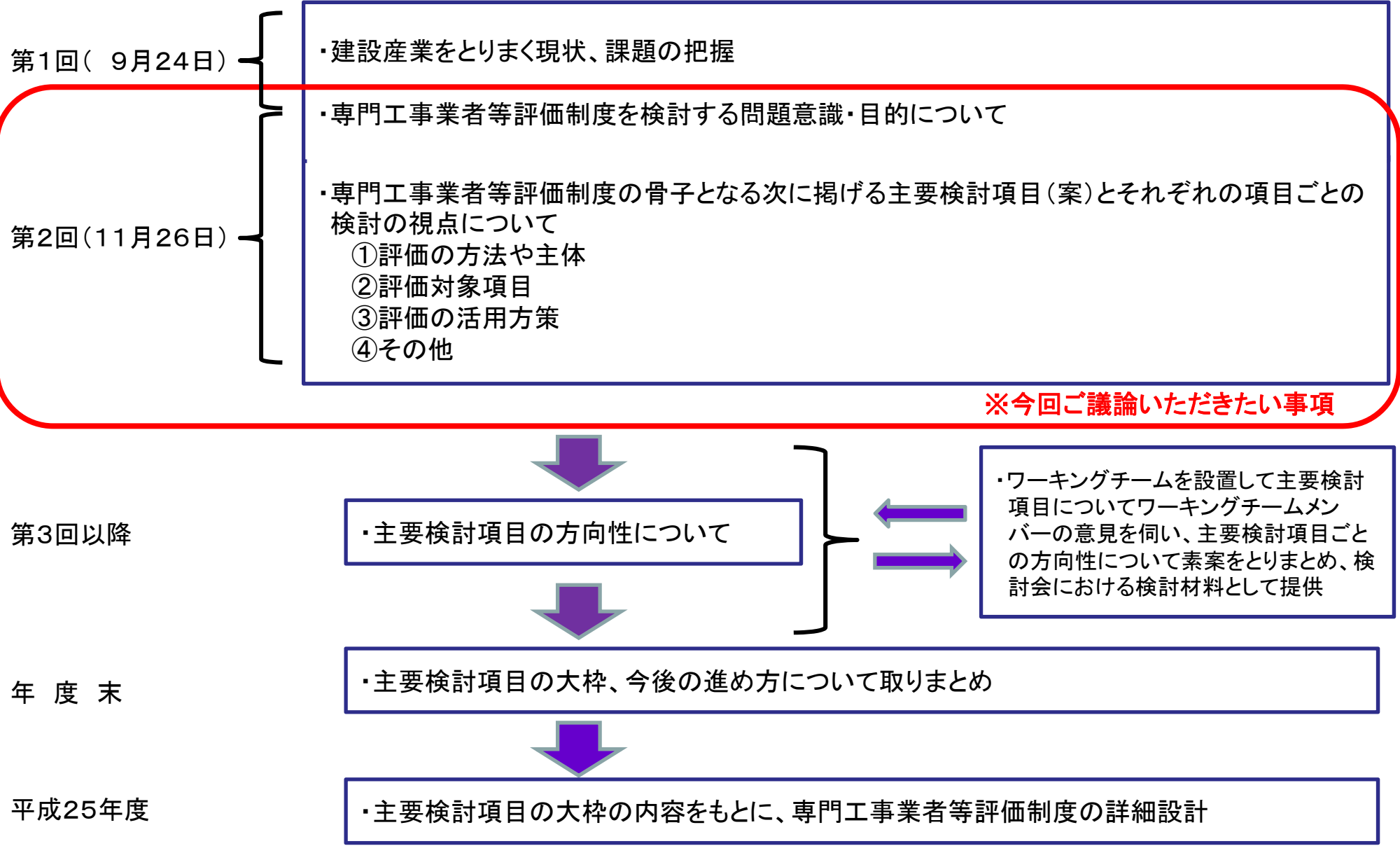
◎は座長

(五十音順、敬称略)

# 検討会の今後の進め方(案)



# 専門工事業者等評価制度について



## 制度の目的

- 制度の目的や活用方策、そしてそれが技能労働者の確保・育成にどうつながっているのか明確にすべき。

## 検討の視点

- 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ことが必要。
- 制度の仕組み方によっては副作用もあるので、バランスの取れた制度設計が必要。
- バランスが取れ、ダンピング対策にもなり、お金がしっかりと回る、実現可能性の高い仕組みとすべき。
- 専門工事業者等の取組を評価するに際しては、まずは職人を評価し、その職人を継続的に雇用している専門工事業者等を評価するという順番で整理すべき。
- 専門工事業者は個人企業から上場企業まで幅が広いので、評価項目の設定に際して留意すべき。

## 経営事項審査との関係

- どのような評価項目を設定するかは専門工事業者の企業経営の方針に関わる。業界のニーズにマッチする評価項目をセットすることが重要。例えば、経営事項審査を必要としていない会社もあり、経営事項審査にとらわれずに人にスポットを当てた指標が必要。
- 経営事項審査など既存制度の活用の可否を検討すべき。

## 現状

- 建設投資の減少により、社会保険等の法定福利費や技能労働者の育成に係る費用など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までをも対象とした行き過ぎた価格競争やダンピング受注
- 下請契約の当事者間における交渉力の格差等による下請契約の片務性等が相まって、専門工事業者や技能労働者へのしわ寄せ
- 技能労働者の非社員化・非常勤化等による賃金の低下など就労環境の悪化及びこれによる若年入職者の減少・就業者の高齢化



## 問題意識

- 建設産業において、将来的には技術者や技能労働者の量・質の不足が恒常化し、これにより、建設産業の基礎体力(施工力)が低下し、将来にわたって工事の適正施工と品質を確保することが困難になるのではないか。
- このため、実際に工事を行う専門工事業者において、技術者・技能労働者の雇用が確保されるとともに、これらの就労環境が改善されることが必要ではないか。







### 大目的

- ・将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業を構築すること
- ・将来にわたって工事の品質を確保すること



### 中目的

そのためには様々な対策が総合的に講じられる必要があるが、建設工事の現場を支える「担い手」に着目すると、

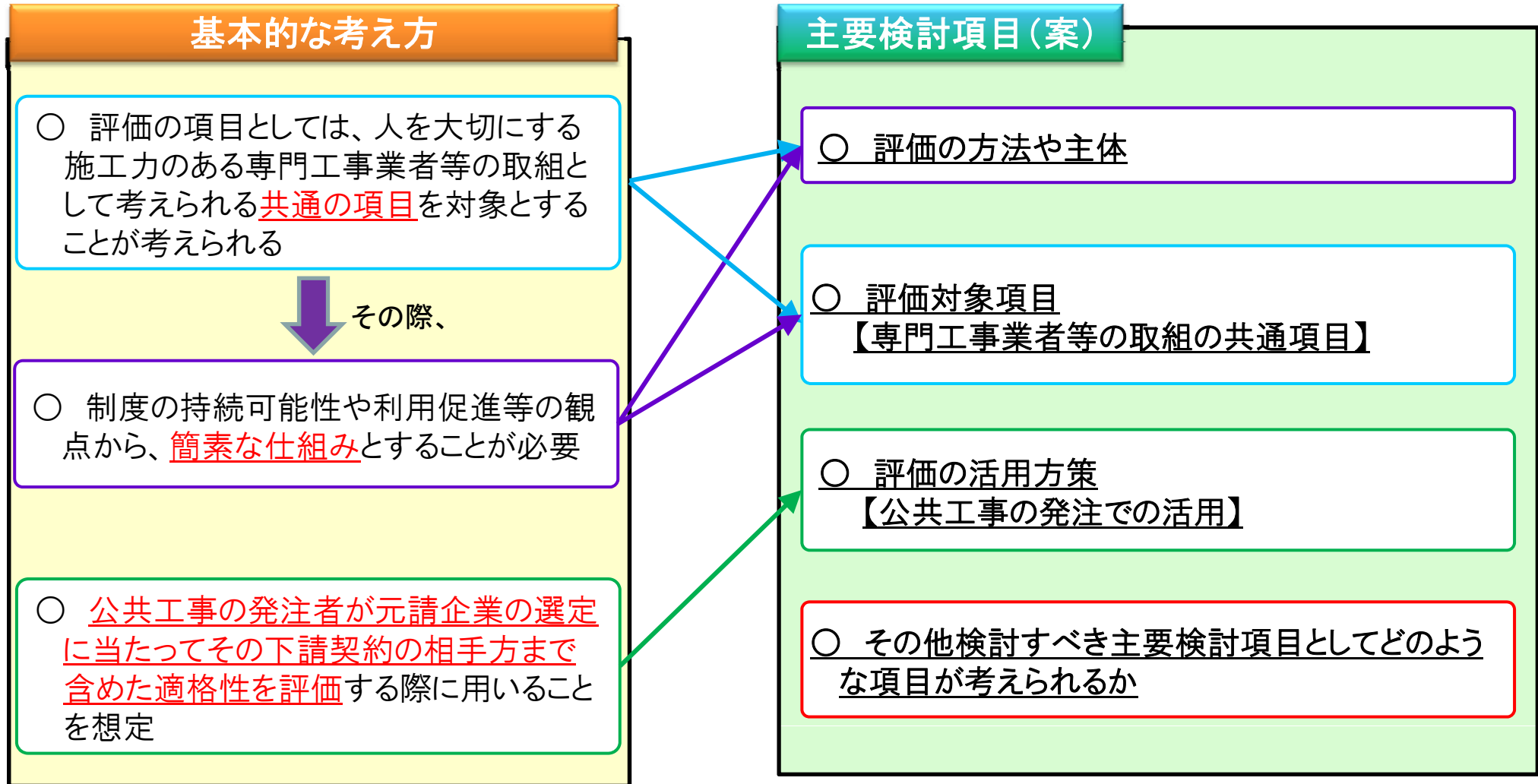
- ・実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」=職人(技能労働者等)が確保・育成される環境を整えること
- ・そのためには、一定数の技能労働者等を継続的に雇用・育成し(人を大切にする)、その結果として将来にわたって施工力を確保し得る(施工力のある)専門工事業者等が、短期的な価格競争で排除されることなく建設市場において生き残り、能力を発揮できること



### 達成手段

これらの目的を達成するためには、

- ・技能労働者等を継続的に雇用・育成し、施工力のある専門工事業者等が、建設市場において生き残り、その能力を発揮するためには、人を大切にする施工力のある専門工事業者等に仕事が行くことが必要ではないか。
- ・専門工事業者等と契約を締結するのは多くの場合は元請企業であり、元請企業がコスト面のみにとらわれず、人を大切にする施工力のある専門工事業者等との契約を後押しする仕組みが必要ではないか。
- ・そのためには、まずは公共工事の発注者が元請企業の選定にあたり、人を大切にする施工力のある専門工事業者等を活用する元請企業を評価するような仕組みが必要ではないか。



※「建設産業の再生と発展のための方策2012」より抜粋

**本年度の検討事項**

ワーキングチームを設置して主要検討項目についてワーキングチームメンバーの意見を伺い、主要検討項目ごとの方向性について素案をとりまとめ、検討会における検討材料として提供し、主要検討項目ごとの方向性を取りまとめる

## ○「評価の方法や主体」の検討に際しての視点

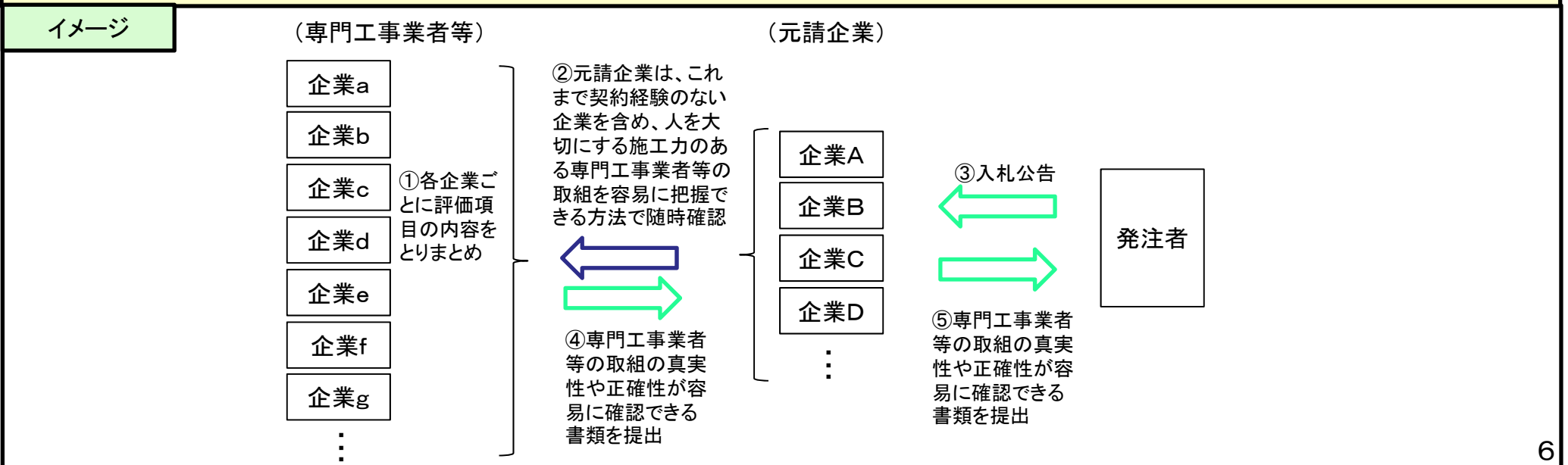
・人を大切にする施工力のある専門工事業者等を評価する方法として、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、簡素な仕組みとすることが必要であることも踏まえ、公共工事の発注に際し、誰がどのように評価する仕組みが考えられるか。



・現場で動く制度とすることが必要であることを踏まえると、経営事項審査のように第三者機関が評価し、手数料を払う仕組みは、対象が元請企業よりも数が多く規模も多様な専門工事業者等であることから実現可能性に鑑みると容易ではないのではないか。このため、まずは、各専門工事業者等ごとに評価項目の内容をとりまとめることが現実的ではないか。

・元請企業と人を大切にする施工力のある専門工事業者等との契約を後押しする仕組みとすることを踏まえると、元請企業が、これまで契約経験のない専門工事業者等を含め、その取組を容易に把握できる方法で確認できることが必要ではないか。

・モデル的試行を行いながら、制度の枠組や手続きを検証しつつ、制度の適用拡大を図っていくべきではないか。



## ○「評価対象項目」の検討に際しての視点

・専門工事業者の業種は幅が広いものの、実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」=職人(技能労働者等)が確保・育成され、将来にわたって工事の品質が確保される環境を整えることは、建設産業における共通の課題



現場で動く制度とするためには簡素な仕組みとすることが必要であることを踏まえ、

・まずは、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を対象としてはどうか。

・専門工事業者等評価制度は、実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」=職人(技能労働者等)を確保・育成し、将来にわたって工事の品質を確保するための制度



・抽象的には「技能労働者等を継続的に雇用・育成し、将来にわたって施工力を確保し得る専門工事業者等を評価する制度」と定義されるものの、具体的にはどのような専門工事業者等の取組を評価するか。



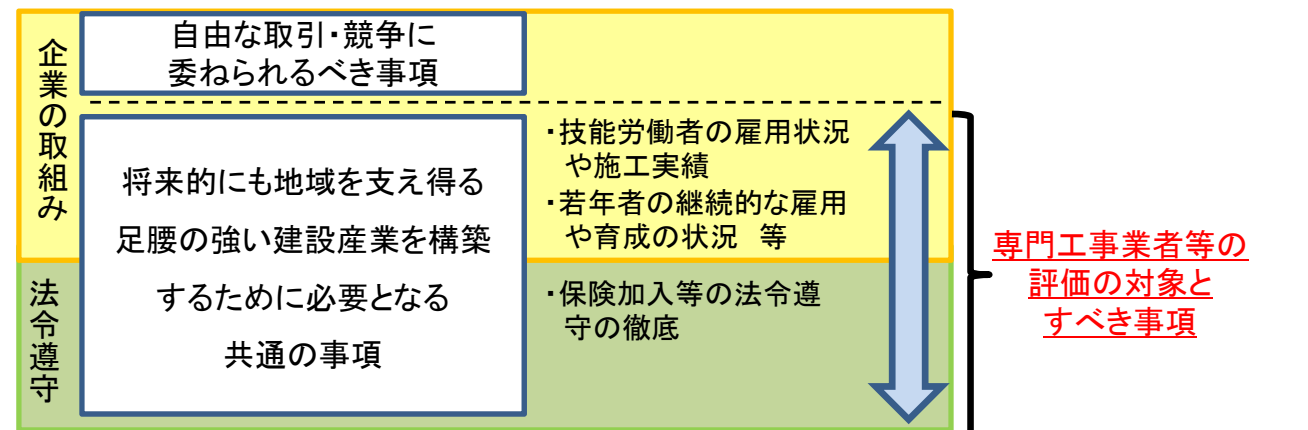
現場で動く制度とするためには簡素な仕組みとすることが必要であることを踏まえ、

・専門工事業者等の経営状況を含めた全ての状況(例:経営事項審査の全ての項目)を対象とするのではなく、技能労働者等の確保・育成や将来にわたる工事の品質確保に資する項目に着目して評価項目を設定すべきではないか。既存の企業評価制度に設けられているこれらに資する評価項目も参考としてはどうか。

・元下間の契約関係において自由な取引・競争に委ねられるべき事項は評価の対象とはしないこととすべきではないか。その際、市場原理に委ねていては将来的な建設産業の発展が図りがたい部分の是正との視点に照らし、公共工事の発注の際に用いる仕組みとして、「人を大切にする」部分の評価に加えて、「施工力」部分の評価は、どのように整理すべきか。

・雇用状況として評価される技能労働者等としては、まずは工事の品質に大きな影響を持つ主任技術者と登録基幹技能者を対象としてはどうか。また、若年層の継続的な雇用・育成の状況や社会保険の加入状況なども評価の対象としてはどうか。

### 評価項目のイメージ



※「建設産業の再生と発展のための方策2012」より抜粋

※「建設産業の再生と発展のための方策2012」  
で例示された項目

- ①登録基幹技能者の雇用状況
- ②登録基幹技能者のこれまでの施工実績
- ③若年層の継続的な雇用や育成の状況
- ④社会保険の加入等状況

(参考)『技能労働者の技能の「見える化」WG』に  
おいて検討予定の見える化の対象とすべき情  
報の項目(案)

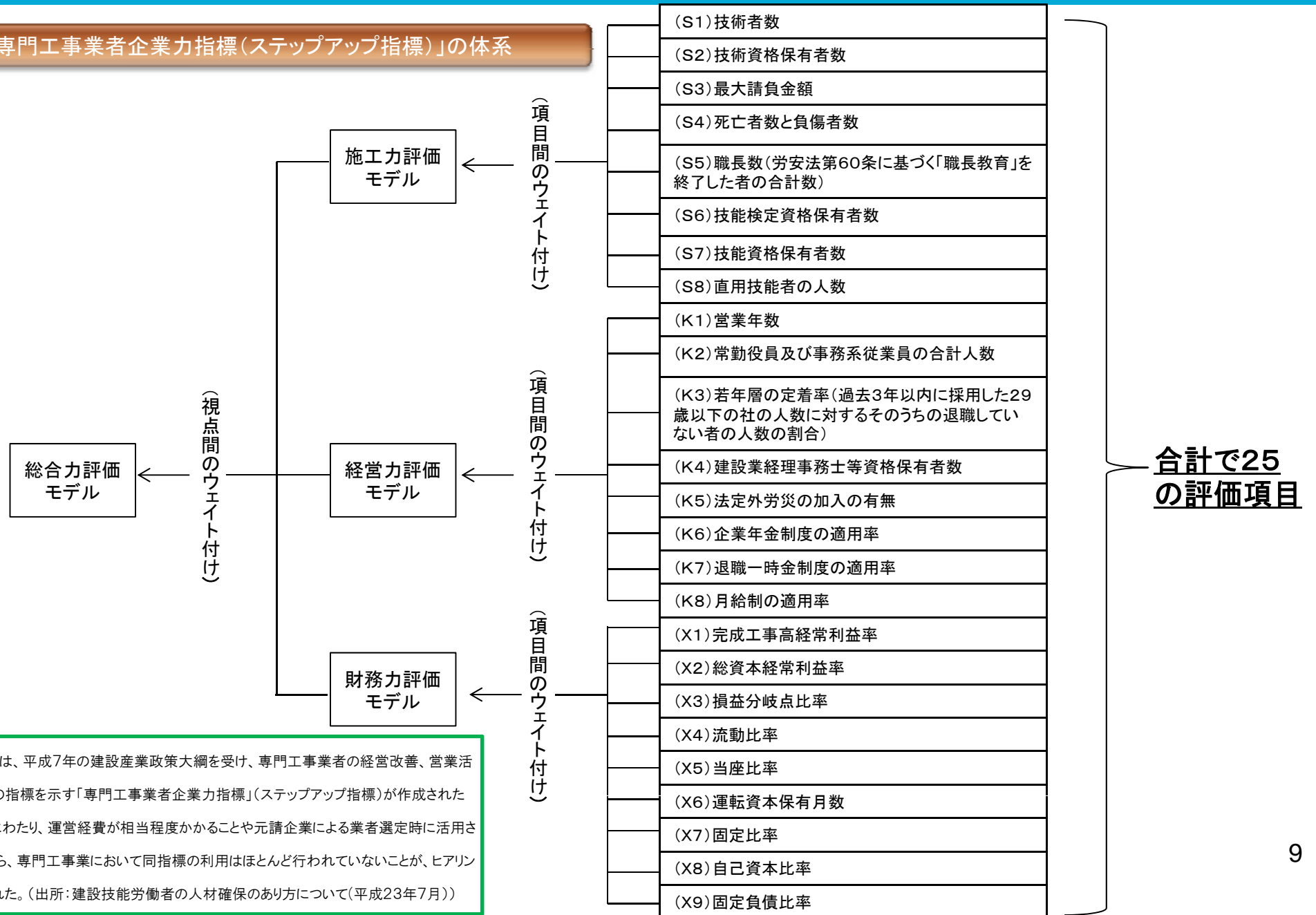
- ①技能労働者の資格
- ②技能労働者の工事履歴
- ③技能労働者の受講研修
- ④技能労働者の保険加入状況 等

【参考】 経営事項審査の審査項目(技術力、その他審査項目)

項目区分		審査項目	内 訳
技術力	Z	元請完成工事高(許可業種別)	
		技術職員数(許可業種別)	
その他審査項目 (社会性等)	W	労働福祉の状況	・雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入の有無(減点評価) ・建退共済加入の有無、・退職一時金制度導入の有無、・法定外労働災害補償制度加入の有無(加点評価)
		営業継続の状況	・営業年数、・民事再生法又は会社更生法の適用の有無
		防災活動への貢献の状況	・防災協定の締結の有無
		法令遵守の状況	・指示処分、営業停止処分の有無
		建設業の経理の状況	・監査の受審状況、・公認会計士等数
		研究開発の状況	・平均研究開発費の額
		建設機械の保有状況	・ショベル系掘削機、ブルドーザー及びトラクターショベルの所有・リース台数
		国際標準化機構が定めた規格の取得の状況	・ISO9001又はISO14001の登録

○【参考】「評価対象項目」の検討に際しての視点

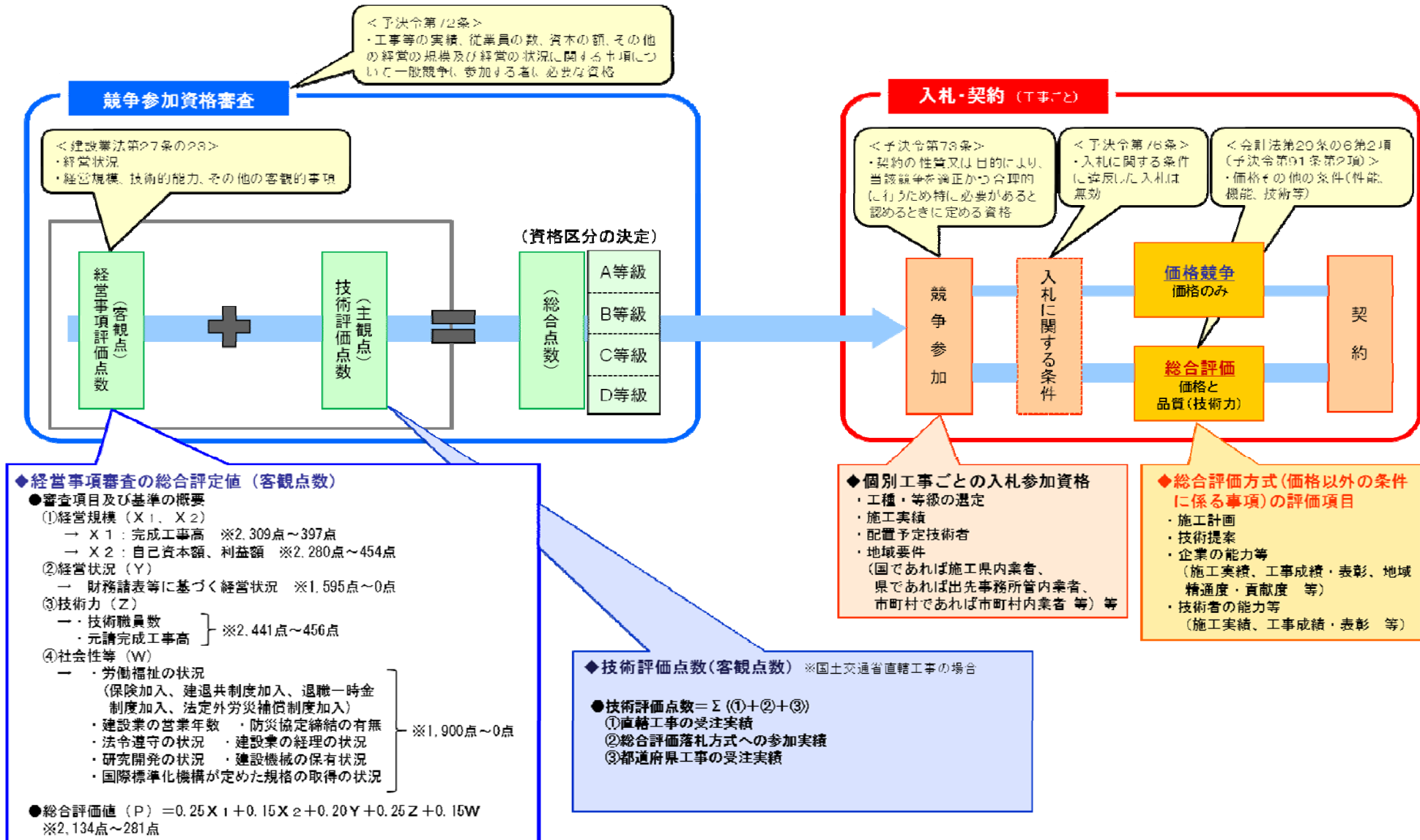
【参考】「専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標)」の体系



建設業においては、平成7年の建設産業政策大綱を受け、専門工事業者の経営改善、営業活動、経営計画等の指標を示す「専門工事業者企業力指標」(ステップアップ指標)が作成されたが、項目が多岐にわたり、運営経費が相当程度かかることや元請企業による業者選定時に活用されていないことから、専門工事業において同指標の利用はほとんど行われていないことが、ヒアリングの結果確認された。(出所:建設技能労働者の人材確保のあり方について(平成23年7月))

○「評価の活用方策」の検討に際しての視点

・公共工事の発注者が元請企業の選定にあたり、人を大切にする施工力のある専門工事業者等を活用する元請企業を評価する仕組みとして、公共工事の発注プロセスのどの段階で評価することが考えられるか。



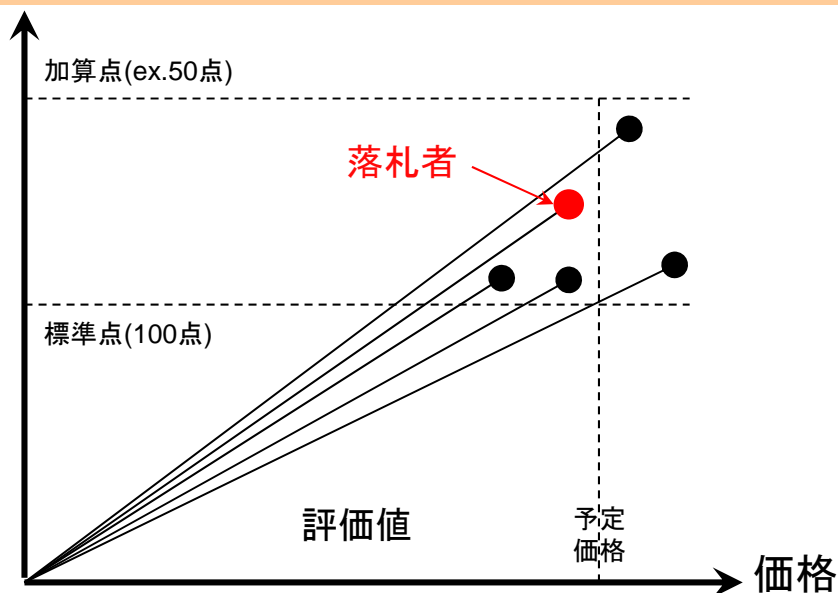
総合評価落札方式の技術評価において、元請企業だけでなく、下請企業や資材会社における地域への貢献度(災害対応への積極的参加等)等を適切に評価する「地元企業活用審査型総合評価方式」を試行。

【総合評価落札方式の仕組み】

予定価格の範囲内で、評価値が最も高い者を落札者とする方式のこと。

$$\text{評価値} = \frac{\text{技術評価点}}{\text{入札価格}}$$

(下図のように、「傾き」を示す。)



【地元企業活用審査型の技術評価項目】

技術評価項目

- 技術提案
- 工事の施工能力

地域精通度・貢献度

- 地域精通度(近隣地域での施工実績等)
- 地域貢献度(災害協定の締結・活動実績等)

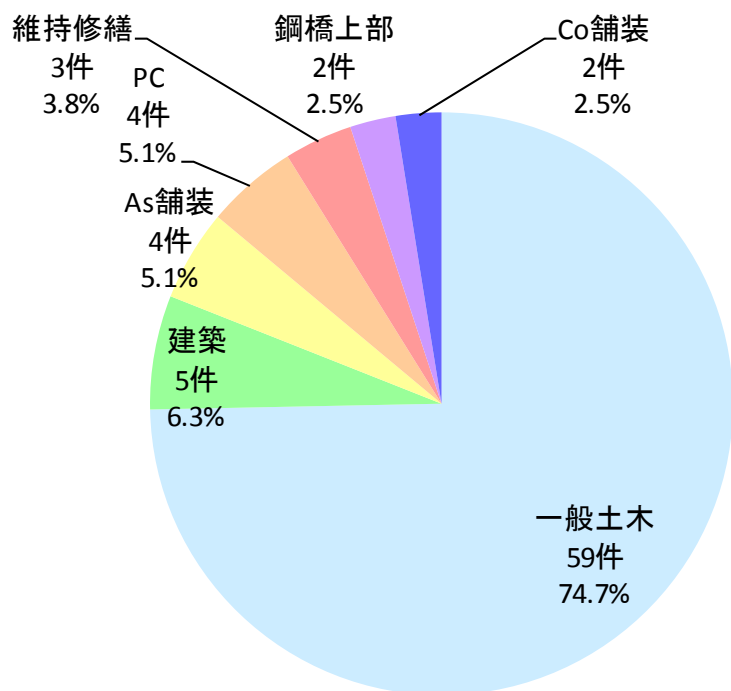
地元調整が多く必要な工事における地元事情に精通している地元企業の下請業者等としての活用の度合い

- ・下請企業の近隣地域での施工実績
- ・下請企業の社会的貢献に係る表彰
- ・地元(優良)資材会社の活用の度合い等

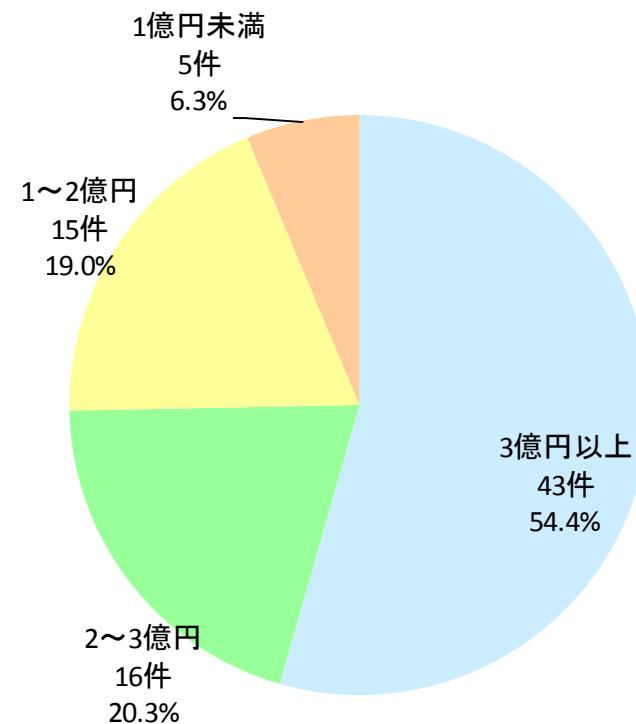


- 総合評価落札方式の技術評価において、元請企業だけでなく、下請企業や資材会社における地域への貢献度(災害対応への積極的参加等)等を適切に評価する「地元企業活用審査型総合評価方式」を平成21年度より実施。
- 発注状況を工種別に見ると、一般土木が約75%を占めている。また、金額帯別に見ると、3億円以上の工事が最も多く(54.4%)、比較的規模の大きい工事で適用されている。

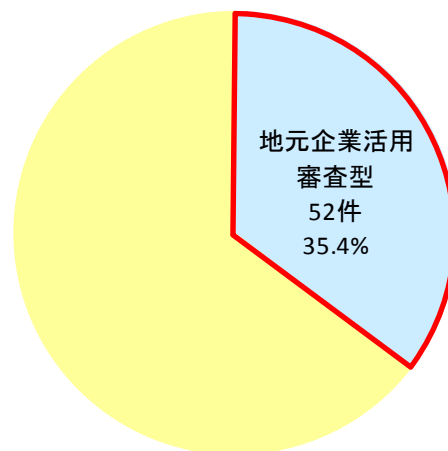
<工種別>



<金額帯別>



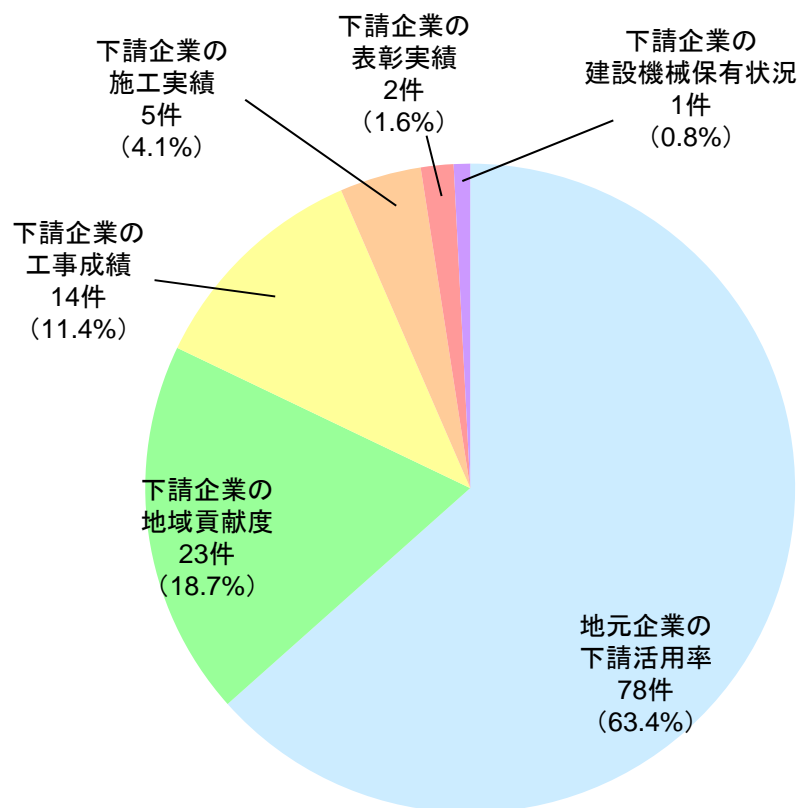
【参考】一般土木Bの発注に占める割合  
※H21.4~H22.12までの契約件数(147件)



- ▶ 地元企業活用審査型総合評価落札方式において設定されている評価項目としては、**地元企業の下請活用率が最も多く(63.4%)**、次いで**下請企業の地域貢献度(18.7%)**が高くなっている。
- ▶ 配点割合については、**0～15%が約60%であり**、0～20%であれば75%を超える。

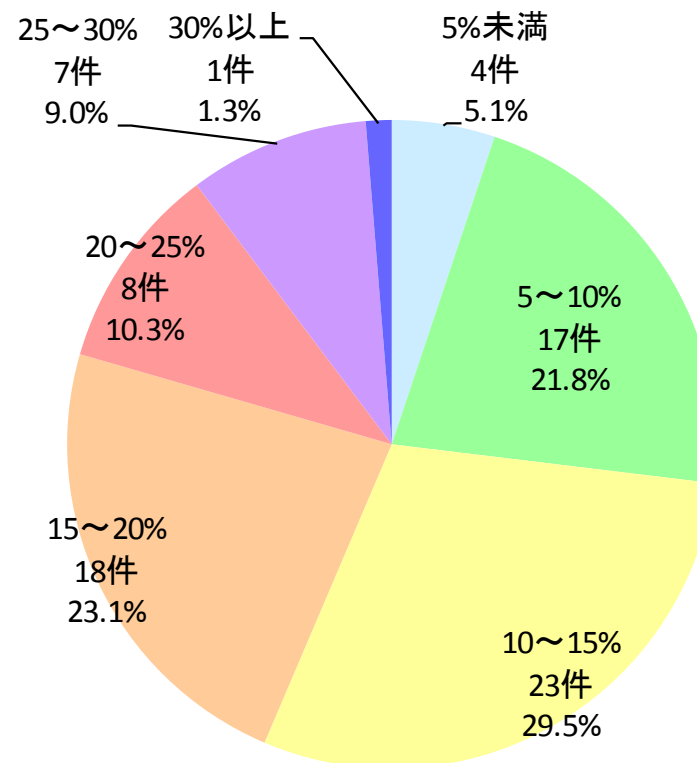
＜評価項目の種類＞

※79件の試行で、123の評価項目を設定



＜下請企業に関する評価の配点割合＞

※全体の加算点は35～70点



※平均は14.2%

## 【参考】(2)特定専門工事審査型総合評価方式の試行について

○専門工事業の技術力が工事全体の品質確保に大きな影響を及ぼすと思われる工事において、入札参加者に加えて、**入札参加者が受注者となった場合に想定される専門工事業者の技術力も評価**する総合評価方式

### 【対象工事】

・**法面処理工、杭基礎工、地盤改良工又は海上工事**(海上工事については、いずれかの工種に限る)のいずれかを含む専門工事(特定専門工事)が、工事全体に占める重要度が高い工事

### 【評価項目】

・評価項目は、**特定専門工事部分とそれ以外とに分けて設定**

➤技術評価点(加算点)の配点割合(イメージ)  
(標準I型)

加算点(70点)		施工体制審査点 (30点)
技術提案 (50点)	施工能力等 (20点)	
特定専門工事に 係る技術提案	特定専門工事業者 ・施工実績 ・配置予定技術者 等	

加算点全体の50%未満

### 【配点割合】

・特定専門工事部分に係る加算点の割合は、施工体制評価点を除く**加算点全体の50%未満となる範囲**で、工事全体に占める特定専門工事部分の重要度に応じて適切に設定

### 【審査・評価方法の留意点】

・**特定専門工事部分についての技術提案を求める**  
 ・原則として、入札参加者(元請)及び**特定専門工事業者双方の配置予定技術者よりヒアリングを実施**  
 ※特定専門工事業者のヒアリングへの同席は、任意の協力によるものとする

### 【その他】

・特定専門工事業者の選定や特定専門工事部分の施工等について、**落札者(元請)の責任において行われるもの**  
 ・やむを得ない場合を除き、特定専門工事業者の変更を認めるものではない  
 ・**下請負人の見積を踏まえた入札方式の試行対象**

# 【参考】(3)下請負人見積を踏まえた入札方式の試行について

**目的** : 受注者から下請負人への適切な支払いを担保することで下請負人へのしわ寄せを防止

**対象工事**: 特定専門工事審査型総合評価落札方式を実施する工事

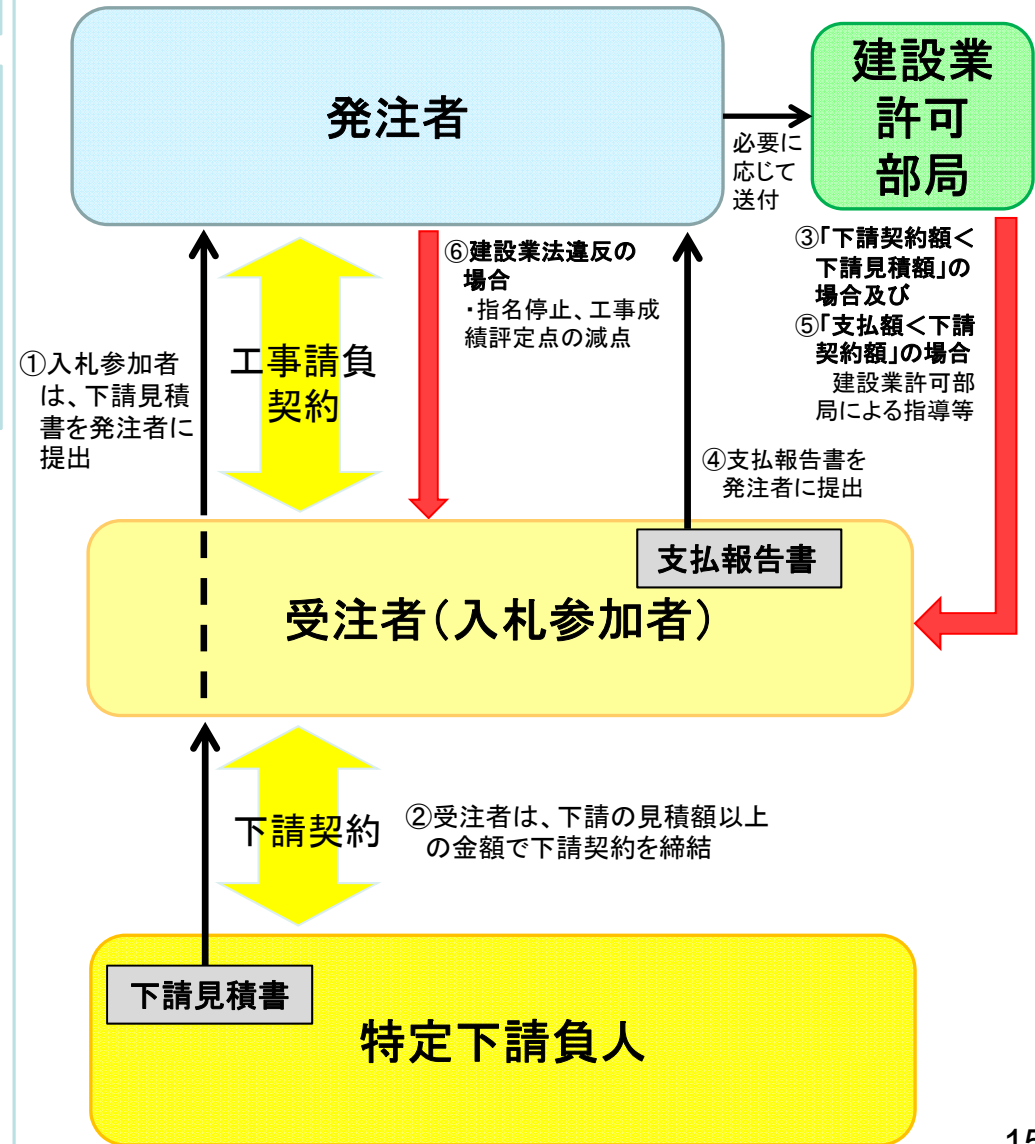
- 特定専門工事とは、法面処理工、杭基礎工、地盤改良工、海上工事(海上工事については、いずれかの工種に限る。)のいずれかを含む専門工事が工事全体に占める重要度の高い工事

## 試行概要:

- ① 入札参加者は、特定下請負人※から提出された見積書を入札時に発注者へ提出(入札条件)
- ② 受注者は、特定下請負人から提出された見積書の見積額以上の金額で下請契約を締結(工事請負契約書で義務付け)
- ③ 下請の見積額を下回る下請契約を締結した場合には、建設業許可部局による指導等
- ④ 受注者は、特定下請負人に対する支払いに関する報告書を発注者に提出(工事請負契約書で義務付け)
- ⑤ 下請契約額を下回る支払いを行った場合には、建設業許可部局による指導等
- ⑥ 建設業法違反の場合、発注者による指名停止及び工事成績評定点の減点

注: ③下請の見積もりを下回る下請契約を締結した場合及び⑤下請契約額を下回る支払いを行った場合には、発注者は受注者に対し、理由書の提出を求めた上で、建設業許可部局へ送付する。

## スキーム:



※ 特定専門工事を行う下請負人

# 技能労働者に対する教育訓練について

## 第1回担い手・確保育成検討会におけるご指摘事項

- 富士教育訓練センターの強化を産学で取り組んでいるが、官では働く立場は厚労省、高校は文科省と縦割りの対応であり、官の連携を取って予算化してもらえれば富士教育訓練センターのレベルも上がる。
- 個別企業では職人の育成はできない。社会全体で職人を育成することが必要。
- 教育訓練なども検討分野によっては厚生労働省など他府省との連携が必要。

## 今後の検討の進め方(案)

第1回(9月24日)

・担い手の確保に向け、「新規学卒者の入職促進」「中途採用対策」「入職後の教育訓練機会の付与」についての問題意識を共有

第2回(11月26日)

・新規学卒者の入職促進について議論  
・中途採用対策について議論

第3回

・入職後の教育訓練機会の付与について議論

年度末

・技能労働者に対する教育訓練について取りまとめ

## 問題意識

### <1. 新規学卒者の入職促進>

- 工業高校や専門学校等の**新規学卒者の入職の減少**にどう対応すべきか。【→関係データ】
- **高校等の生徒や保護者**に対して、**建設業への理解を深めるための機会**を設けることが必要ではないか。【→取組事例①】
- 生徒への指導に当たる**高校専門課程の教員**に対して、**建設業界や建設業の実務に触れる機会**を提供することが必要ではないか。【→取組事例②】

### <2. 中途採用対策>

- ハローワーク等での求人に対する**求職のミスマッチ**に対してどう対応すべきか。【→関係データ】
- **中途採用者の能力の向上**をどのように図るべきか。【→取組事例③・④】

### <3. 入職後(教育訓練機会の付与)>

- 入職直後の新人の定着を図るために新人教育などどのような取組が必要か。
- 入職後数年経つ中堅のステップアップを図るためにはどのような教育訓練が必要か。

## 課題

### <1. 新規学卒者の入職促進>

- 生徒や保護者による**建設業への理解を深めるために高校等とどのような連携方策**を進めるべきか。
- **高校等の教員をサポートするために、建設業界と教員との連携**をどのように図るべきか。

### <2. 中途採用対策>

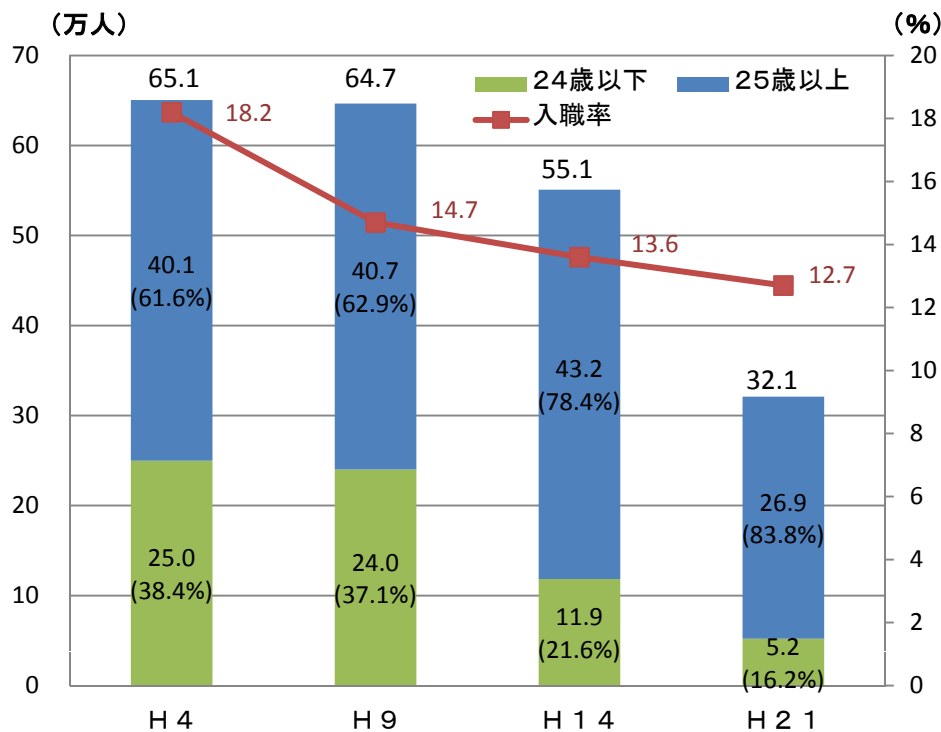
- 中途採用者の能力向上のために**公共職業訓練施設等との連携**をどう進めるべきか。

### <3. 入職後の教育訓練>

- 経営環境が厳しく、建設企業の小規模化が進む中で、ON-JT、OFF-JTは今後どのように進めるべきか。
- 既存の外部教育訓練機関、特に富士教育訓練センターについてリニューアルも含めどのように活用していくべきか。

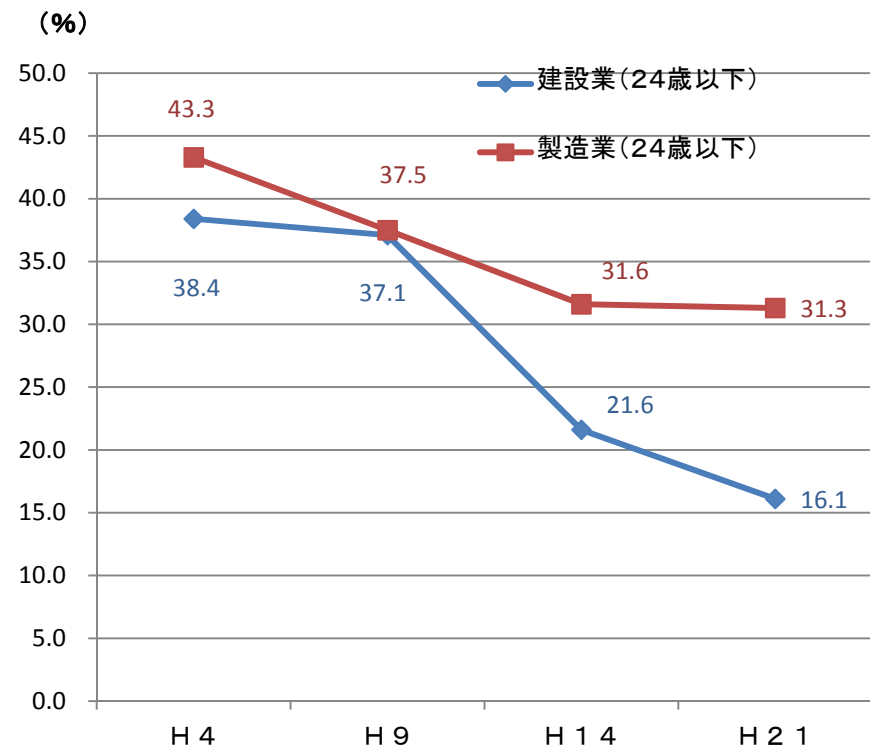
- 建設業の入職率は低下傾向にある。特に24歳以下の若年入職者が減少している。
- 24歳以下の若年入職者数の割合は、近年、製造業と比較して低い傾向にある。

## 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



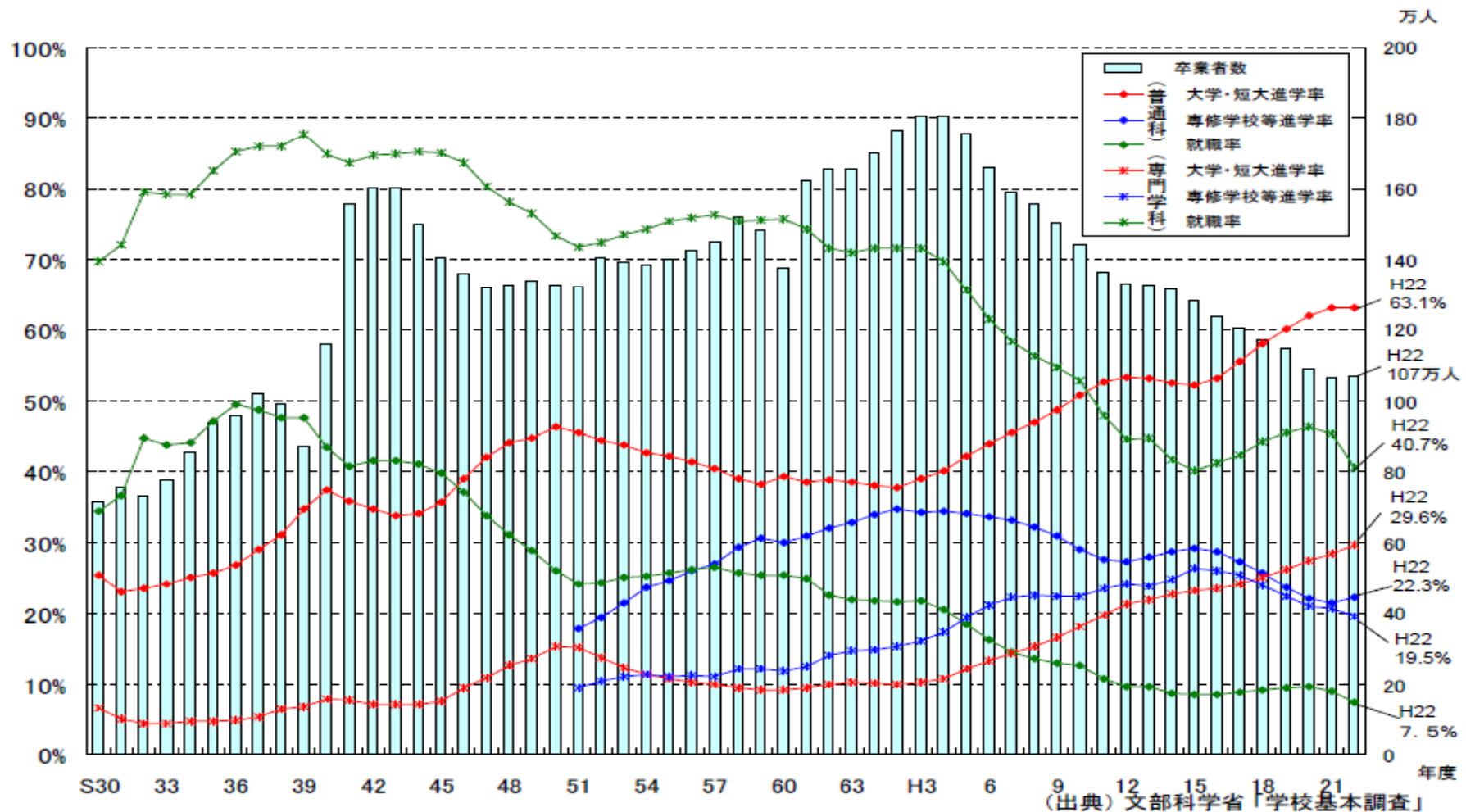
資料: 厚生労働省「雇用動向調査」



# 高等学校の卒業者数・進路状況の推移

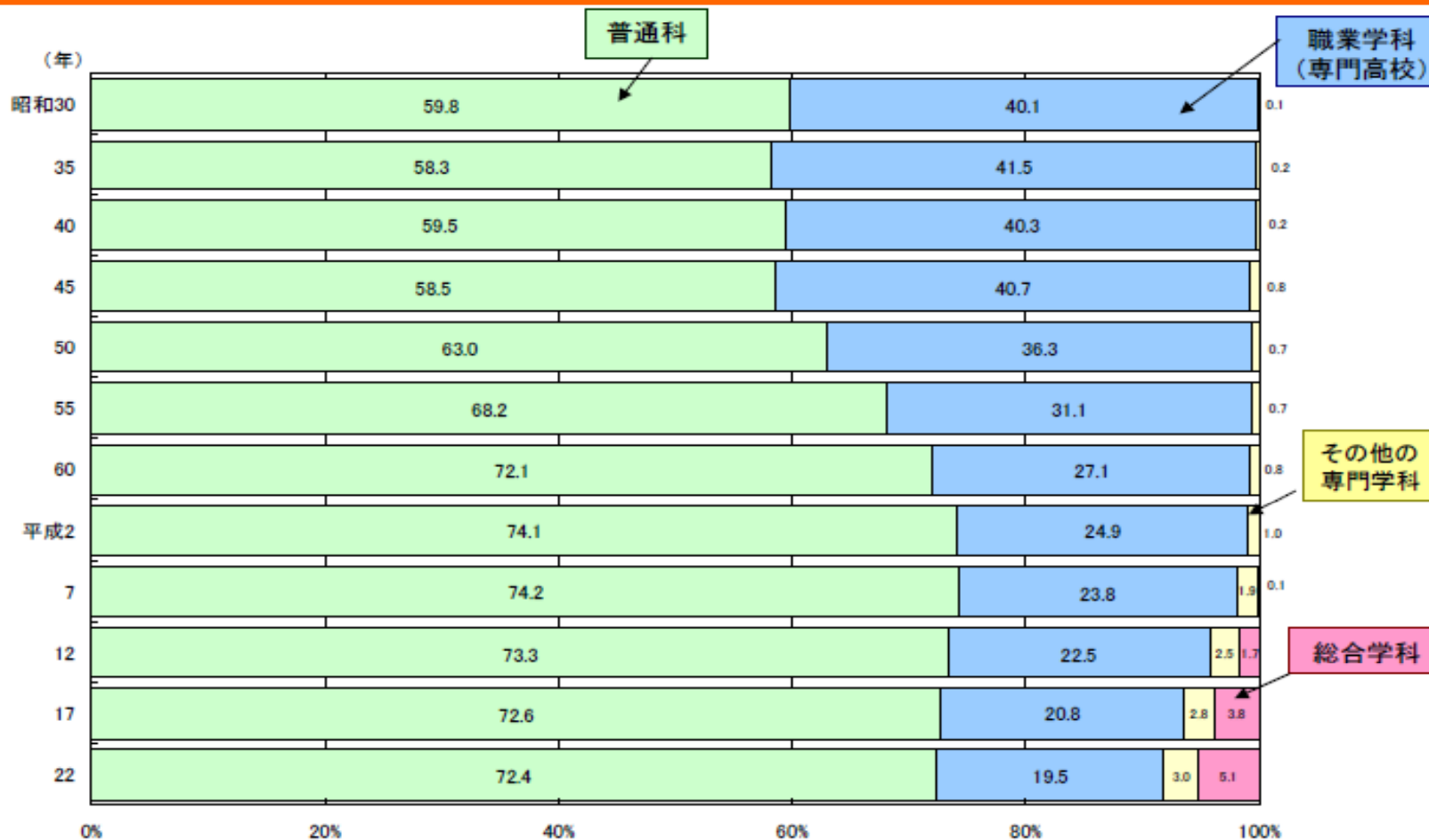
- 高等学校の卒業者数は、ピーク時(平成3、4年)から全体的に減少している。
- 普通科・専門学科いずれも、就職率が減少しており、進学率が増加している。

## 高等学校の卒業者数・進路状況の推移



# 高等学校の学科別生徒数の構成割合の推移

- 高等学校の学科別生徒数の構成割合において、**職業学科**の比率は年々減少している。
- 普通科は最近20年間、ほぼ一定(約7割)で推移している。



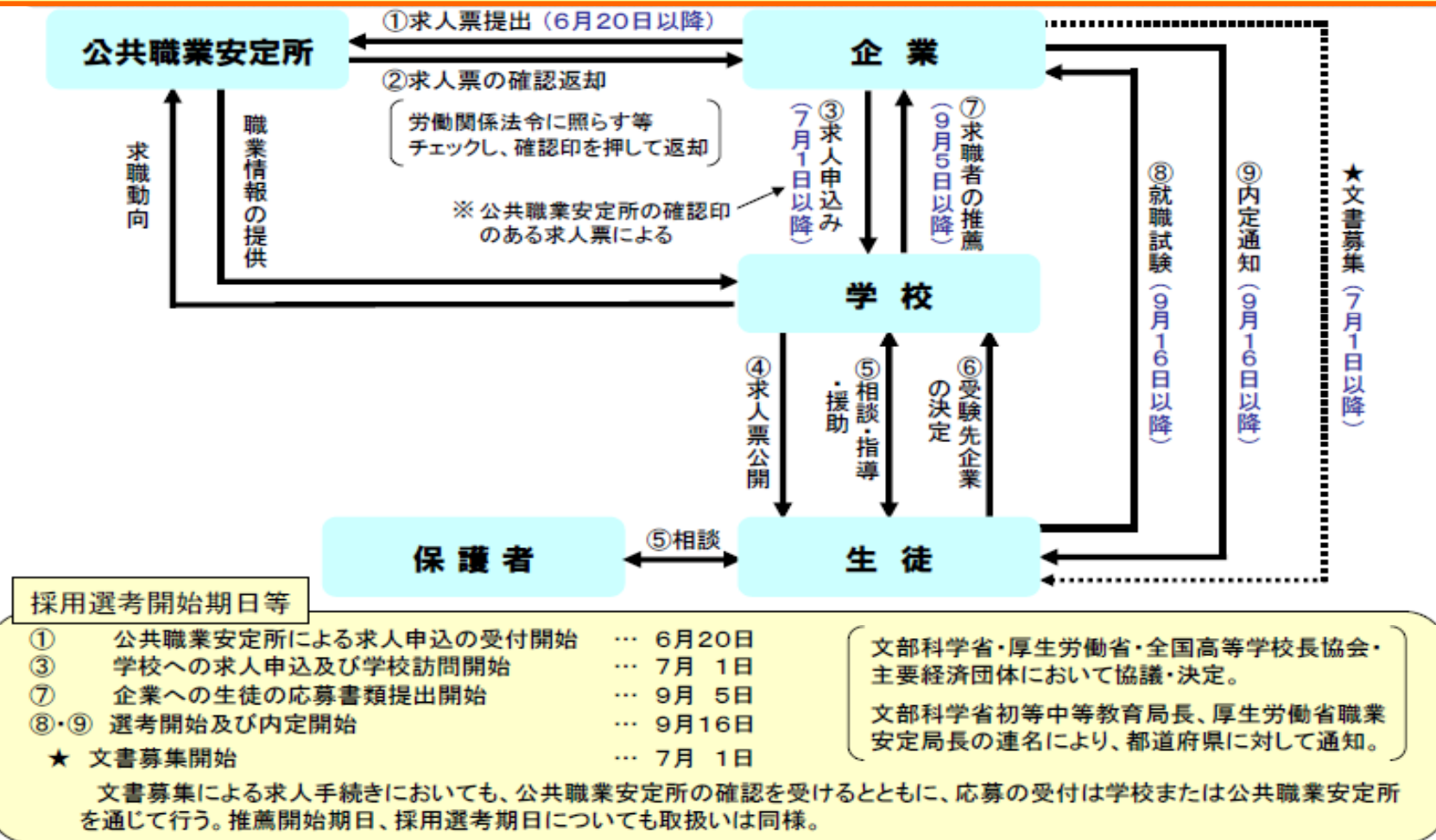
※総合学科は平成6年度より導入。「その他の専門学科」には、理数、体育、音楽、美術、外国語、国際関係等の学科がある。

(出典)文部科学省「学校基本調査」

# 新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み(平成23年度)

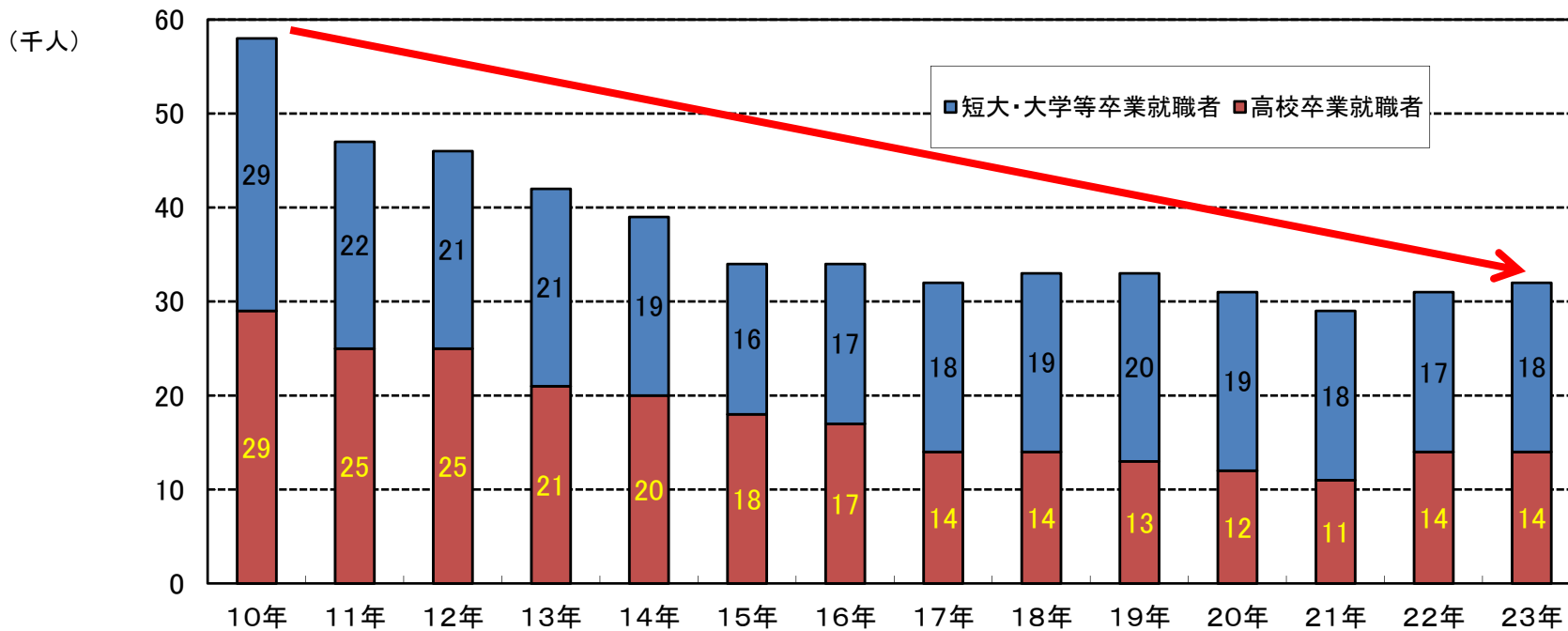
○新規高等学校卒業者の就職に関しては、7月1日以降、学校に求人申し込みが行われた後、9月5日以降、学校が企業に求職者の推薦を行い、9月16日以降、選考・内定が行われる仕組みが関係者間で協議、決定されている。

○上記のようなスケジュールを念頭に、新規学卒者・学校に対して建設業界をアピールする必要がある。



# 新規学卒者の建設業への就職状況

○新規学卒者の建設業への就職者数は、平成10年(58千人)から平成23年(31千人)にかけて約半減している。  
また、全産業にしめる建設業への就職者数の割合も減少傾向にある。



区分	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年
就職者数	千人 58	47	46	42	39	34	34	32	33	33	31	29	31	31
全産業就職者に占める割合	% 6.7	6.2	6.6	5.9	5.8	5.4	5.0	4.8	4.6	4.5	4.2	4.1	5.0	4.9

資料:文部科学省「学校基本調査」

注:短大・大学等には、高等専門学校、大学院を含む。なお、四捨五入の都合上、グラフと表の数値が一致しないことがある。

○工業高校生の就職先は、半数以上(約56%)が製造業。建設業は15%にとどまる。

## 工業高校生の進路状況

【平成22年3月 全日制工業科卒業生の進路状況調査】 ※(公財)全国工業高等学校長協会 実施

### ◆就職率

・全体 58.1%

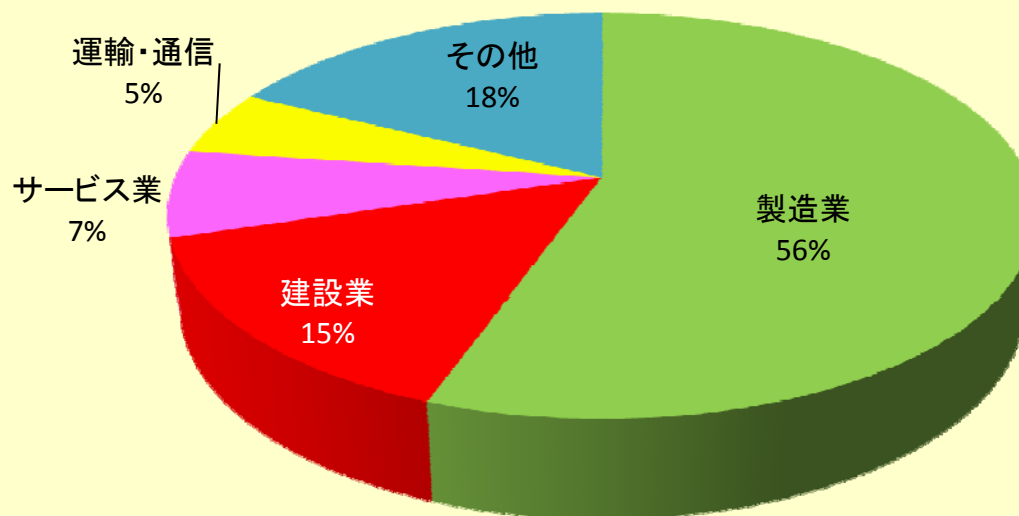
(過去、平成14年度の50.2%が過去最低。)

平成21年度は前年度よりやや下降)

### ・職種別動向

- 製造業 55.5%
- **建設業 14.8%**
- サービス業 6.9%
- 運輸・通信 5.2%
- その他 17.6%

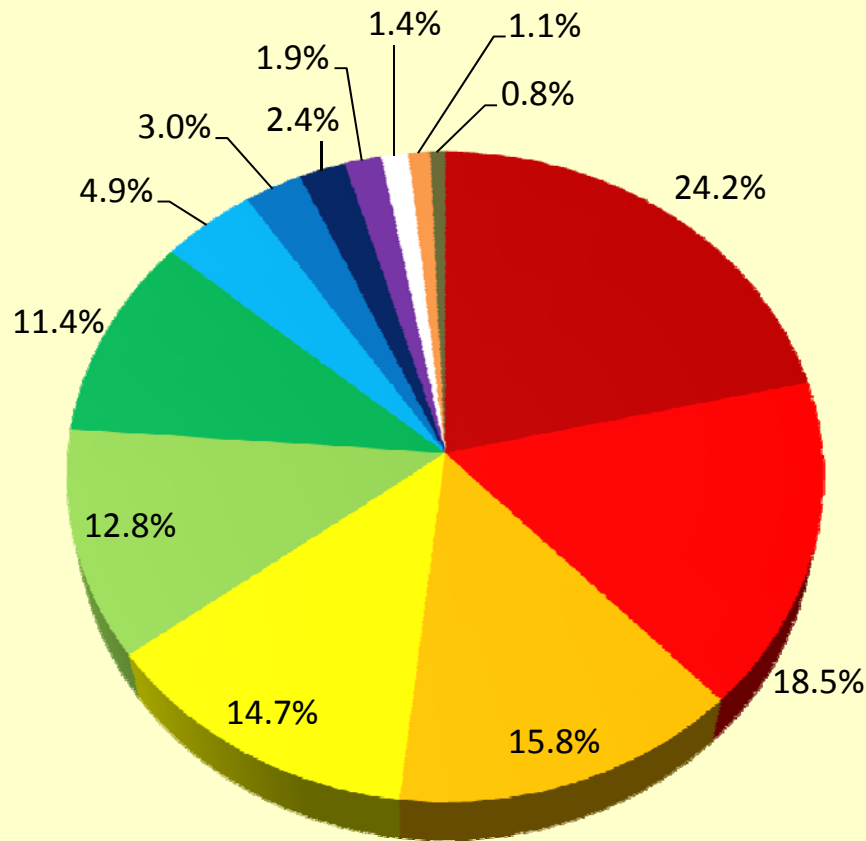
【職種別】工業高校生の就職先(H22.3月)



# 若年労働者が建設業界への入職を希望したきっかけ

- 若年労働者(※)が建設業界への入職を希望したきっかけは、「**家族や親戚の薦め**」(24.2%)が**最多**。
- 「**学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味をもって**」(18.5%)、「**学校の薦め**」(12.8%)を合わせると、**3割以上が学校をきっかけ**としている。

※30歳未満、技能労働者とは限らない



- 家族や親戚の薦め
- 学校、専門学校、教育校等の授業を受けている中で興味をもって
- 以前から建設業に興味を持っていて
- 公共職業紹介所(ハローワーク)の求人を通じて
- 学校の薦め
- 縁故
- その他
- 新聞、雑誌、インターネット等の求人を見て興味を持って
- 民間の職業紹介(人材紹介)業者からの紹介を受けて
- 会社主催の就職説明会・職場見学会等を通じて興味を持って
- 会社の採用HPを見て興味を持って
- インターンシップへの参加を通じて興味を持って
- 業界団体/地元団体等が主催した就職説明会・職場見学会を通じて

出典:『建設業における雇用管理状況把握実態調査報告書 平成23年度調査』  
(厚生労働省職業安定局委託調査)

○各都道府県建設業協会においては、若年入職者を確保するために様々な取り組みを行っている。

## 各都道府県建設業協会における取組の事例

取組(例)	概要
現場見学会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒による工事現場の見学、現場代理人等との交流</li> <li>・親子現場見学会(親と子が一緒に現場見学会に参加)を実施し、より効果的に入職を促進</li> <li>・小学生を対象とした現場見学会を実施し、早期に勤労観・職業観を醸成</li> </ul>
現場実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工業高校等における授業の一環として、受入企業における指導監督の下、現場実習を体験</li> </ul>
出前授業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設技能者が直接、学校に出向き、建設技能に関する授業を実施</li> </ul>
富士教育訓練センターでの体験学習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校では実施できない宿泊を伴う体験研修に生徒を参加させ、同世代の同じ環境におかれた生徒間での仲間意識や連帯感を醸成</li> <li>・体験のみならず資格(小型移動式クレーン技能講習修了証等)を取得</li> </ul>
インターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数日にわたり建設企業において生徒を受け入れ、実習を実施</li> </ul>
資格取得支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工業高校を対象として、2級土木管理施工技術者(学科)等の受験準備のための講習会を開催</li> <li>・体験学習を通じ資格(小型移動式クレーン技能講習修了証等)を取得</li> </ul>
教員を対象とした活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設系学科において進路指導を担当する高校教員を対象に現場見学会や技能実習を実施</li> <li>・教員と建設企業との間での懇談会を実施、就職に係る現状を把握</li> </ul>
関係者間での意見交換会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係行政機関や建設業協会、専門工事業団体が一堂に会し、若年者の入職促進のための意見交換・懇談を実施</li> </ul>
周知啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業のイメージアップを図るためのパンフレットを作成し、進路指導に当たる教員に配布</li> <li>・建設の仕事に関する小、中、高校生を対象としたパンフレットを作成・配布</li> </ul>

# 新規学卒者の入職促進に向けた取組(2)

## 「現場見学会」の実施状況(平成22年度)

	対象	実施回数(回)	対象学校数(校)	参加人数(人)
北海道	工業高校	11	7	463
	大・短・専門等	3	3	144
	小・中学校	3	3	167
青森	工業高校	4	4	153
岩手	工業高校	4	4	138
	一般(保護者)	2	2	9
宮城	—			
秋田	工業高校	5	5	142
山形	工業高校	7	7	280
福島	工業高校	13	13	547
茨城	工業・農業高校	4	3	133
	大・短・専門等	4	3	141
栃木	工業高校	2	2	80
群馬	—			
埼玉	—			
千葉	工業高校	5	6	189
東京	工業高校	9	6	316
神奈川	工業高校	3	3	219
山梨	工業高校	14	5	619
新潟	工業高校	3	3	102
	小学校	1	1	33
長野	工業高校	5	4	149
岐阜	工業高校	8	7	350
	普通高校	1	1	38
	小・中学校	2	2	120
	一般	1	8	60
静岡	工業高校	2	2	74
	小・一般	9	—	640
愛知	工業高校	17	7	680
	保護者・高校教師	2	14	70
三重	工業高校	8	8	297
	大・短・専門等	1	1	24
富山	工業高校	6	4	205
石川	工業高校	5	3	140
	大・短・専門等	1	1	5
	普通高校	1	1	15

(出典)建設業団体等における人材確保・育成に関する取組(建設産業人材確保・育成推進協議会)

	対象	実施回数(回)	対象学校数(校)	参加人数(人)
福井	工業高校	3	3	140
滋賀	工業高校	1	1	36
京都	工業高校	2	2	48
大阪	工業高校	4	3	134
	小・中・一般	1	—	60
兵庫	工業高校	2	2	53
	大・短・専門等	1	1	42
奈良	進路指導主事	1	—	23
和歌山	—			
鳥取	工業高校	1	1	42
	農業高校	1	1	24
島根	工業高校	6	6	170
岡山	—			
広島	—			
山口	工業高校	10	7	407
	普通高校	1	1	14
香川	—			
徳島	工業高校	3	3	99
愛媛	工業高校	8	7	278
高知	工業高校	4	4	94
	大・短・専門等	1	1	54
福岡	工業高校	3	2	106
	普通高校	2	1	55
佐賀	工業高校	1	7	285
	一般	2		120
長崎	工業高校	1	3	120
熊本	工業高校	3	3	228
	一般(教師等)	1		13
大分	—			
宮崎	工業高校	5	5	196
鹿児島	工業高校	1	4	131
沖縄	工業高校	7	5	579
<b>合計</b>	<b>実施回数</b>	<b>242回</b>	<b>対象学校数</b>	<b>216校</b>
			<b>参加人数</b>	<b>10293人</b>



# 新規学卒者の入職促進に向けた取組(3)

## 「現場実習」の実施状況(平成22年度)

	実施対象	実施回数	対象学校	参加人数	受入企業	平均実施日数
北海道	工業高校	12	8	346	122	2.7
青森	工業高校	5	5	165	53	3
岩手	工業高校	34	4	86	32	4
	農業高校	9	1	22	9	3
宮城	工業高校	4	3	65	17	3
秋田	工業高校	1	8	171	87	3
山形	工業高校	7	6	193	101	3
福島	工業高校	11	11	277	83	3
茨城	工業・農業高校	3	3	42	18	3
	大・短・専門等	3	3	44	16	3
	その他学校等	1	1	10	5	3
栃木	—					
群馬	工業高校	17	8	243	87	3
	大学	5	1	10	5	5
埼玉	—					
千葉	工業高校(富士)	2	6	42	1	4.5
東京	工業高校	1	1	1	1	14
	体験実習	2	2	15		4
	出前講座	2	2	102	2	1
神奈川	工業高校	3	1	8	3	3
山梨	工業高校	9	4	106	51	3
新潟	工業高校(IS)	39	4	76	35	3
	工業高校(DS)	8	2	13	8	10
長野	工業高校	11	7	182	15	1
岐阜	工業高校教員	1	8	15	1	1
静岡	工業高校	7	6	184	69	3
愛知	工業高校	6	6	60	30	3
三重	工業高校	3	3	39	26	3
富山	工業高校	6	4	150	45	3

	実施対象	実施回数	対象学校	参加人数	受入企業	平均実施日数
石川	工業高校	5	3	69	34	4
福井	工業高校	6	6	90	50	3
滋賀	工業高校	1	1	32	22	2
京都	工業高校	3	3	46	23	3
大阪	—					
兵庫	工業高校	12	2	29	11	3.5
	大・短・専門等	2	2	9	2	9
奈良	—					
和歌山	—					
鳥取	工業高校	1	1	52	19	3
	農業高校	1	1	15	7	3
	大・短・専門等	1	1	5	2	3
島根	—					
岡山	—					
広島	工業高校	1	1	2	1	3
山口	工業高校	3	3	83	47	2.7
香川	工業高校	1	3	124	39	2
徳島	工業高校	1	1	23	2	1
愛媛	工業高校	2	2	90	48	4
高知	工業高校	4	4	52	23	3
福岡	—					
佐賀	工業高校	1	7	153	81	2.5
長崎	工業高校(生徒)	3	3	115	23	5
	工業高校(教員)	1	3	6	5	3
	農業高校	1	1	40	9	3
熊本	工業高校	3	3	85	31	5
	農業高校	2	1	14	8	4
大分	工業高校	2	2	60	10	3
宮崎	工業高校	6	6	221	98	4
鹿児島	工業高校	1	4	65	—	3
沖縄	工業高校	3	2	15	3	8

<b>合計</b>	<b>実施回数</b> 279回	<b>対象学校数</b> 184校	<b>参加人数</b> 4162人	<b>受入企業数</b> 1520社	<b>平均実施日数</b> 3.6日
-----------	---------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------

## 取組事例① ～関西鉄筋における「出前講座」～

### ○「出前講座」

本物の鉄筋の材料を使って、工業高校の生徒等に、鉄筋の基礎講座からミニチュア作成、実物大のモデル作成までを実際に体験してもらい、建設の仕組みの理解に役立てるもの。

### ○基本的なカリキュラム

- 1.基礎講座（鉄筋の基礎知識を伝達）
- 2.ミニチュア作成
- 3.実物作成（実物の鉄筋を組む）
- 4.トークセッション（職人と仕事などについて語り合う）

## 参加者の声

### 〔出前講座に参加した生徒より〕

- ・正確に作業することの難しさと技能士の技術の高さに驚いた。
- ・大変な仕事だけどやりがいのある仕事だと思った
- ・誇りを持って仕事に打ち込む姿はとても素敵で尊敬すべきことだと思う。
- ・建物を見た時「鉄筋がこの中にある」ということを決して忘れません。
- ・鉄筋屋という職業があることも知らなかった。

### 〔出前講座に参加した先生より〕

- ・作業を体験することで講義の際に鉄筋をイメージしやすくなると思う。
- ・工業高校で実技の指導に当たる先生方は、できれば本物の職人による実習の機会を設けたいと考えている。
- ・高校生も外部の専門家による授業には関心が高いが、先生方は業界とのコネクションが必ずしもないのが現状。
- ・専門高校の先生方には業界団体が行う出前講座等の情報が伝わっていない可能性が高い。

関西鉄筋工業協同組合「出前講座」HPより

### 出前講座実施後のアンケート

1.今回の講座を受けられて鉄筋工事の役割について理解できましたか？

はい98%

いいえ2%

2.今回の講座を受けられて将来の進路を決めるのに役立ちましたか？

はい63%

いいえ37%

3.講座の内容はわかりやすかったですか？

はい99%

いいえ1%

4.今回の講座を受けられて建設業に対する理解は深まりましたか？

はい94%

いいえ6%

効果

教育・専門工事業の連携により、教員や生徒における専門工事業への理解の醸成

## 取組事例② ～専門高校教師の技能体験研修～

- 専門高校は技能者の供給源として大きな役割を担っているが、教える側の教師自身が、正規の教科以外に課外活動や部活動の指導などにより、最近の建設現場の状況把握や実体験の時間が取れていない状況にある。
- 相当数の教師が、実務教育において、特に技能や新しい技術に関する教育に不安を抱えている。

➡ こうした状況に対応するため、富士教育訓練センターにおいて、専門高校等の教師に対する技能体験研修を実施

平成23年度 建設産業人材確保・育成推進協議会全国担当者会議資料より

## 研修内容

- 鉄筋、型枠、圧接、測量等の実習を主とした1日～2泊3日の研修を設定
- 平成14年度～平成23年度にかけての受講実績:231名

### ◆事例(平成23年)

[千葉県立東総工業高等学校]

(社)日本建設大工工事業協会千葉支部の協力を得て、県内2校から7人の教師が参加し型枠施工の実習等に取り組んだ。

[静岡県立科学技術高等学校]

静岡県鉄筋業協同組合の協力を得て、県内4校から8人の教師が参加し鉄筋施工の実習等に取り組んだ。

効果

専門高校等の教員において専門工事業への理解を醸成し、生徒の進路指導等に知見を活用

## 建設業界や教育界が抱える職業教育の課題(キャリアレッスン※実施の背景)

建設産業人材確保・育成推進協議会地方ブロック会議・全国担当者会議、「建設業人材確保・育成モデル構築支援事業」において提示されてきた、建設業界や教育界における現場実習や現場見学会などの職業教育実施についての課題。

### 建設業界が抱える課題

- 工事の減少に伴い、現場見学会、現場実習を実施する「現場」の選定が困難。
- 工期の遅れが生じるので人員を割く余裕が無い。
- 事故により企業が被るリスクへの不安。
- 出前講座等を行いたいが、学校側へアプローチするネットワークが無い。
- 今までに生徒等への指導を行ったことがなく、講座内容や指導方法のノウハウが無い
- 行政からの評価など、受け入れるメリットが無い。
- 就職を希望する生徒が減少している 等

### 職業訓練施設が抱える課題

- 職業訓練に係る費用負担が大きい。
- 設備の充実を図りたい一方で非常に厳しい経営状態。休廃校が進行。
- インターンシップに係る経費の捻出が困難。
- 進学率が高く、技能職を目指す若年者が少ないため、訓練生確保が厳しい 等

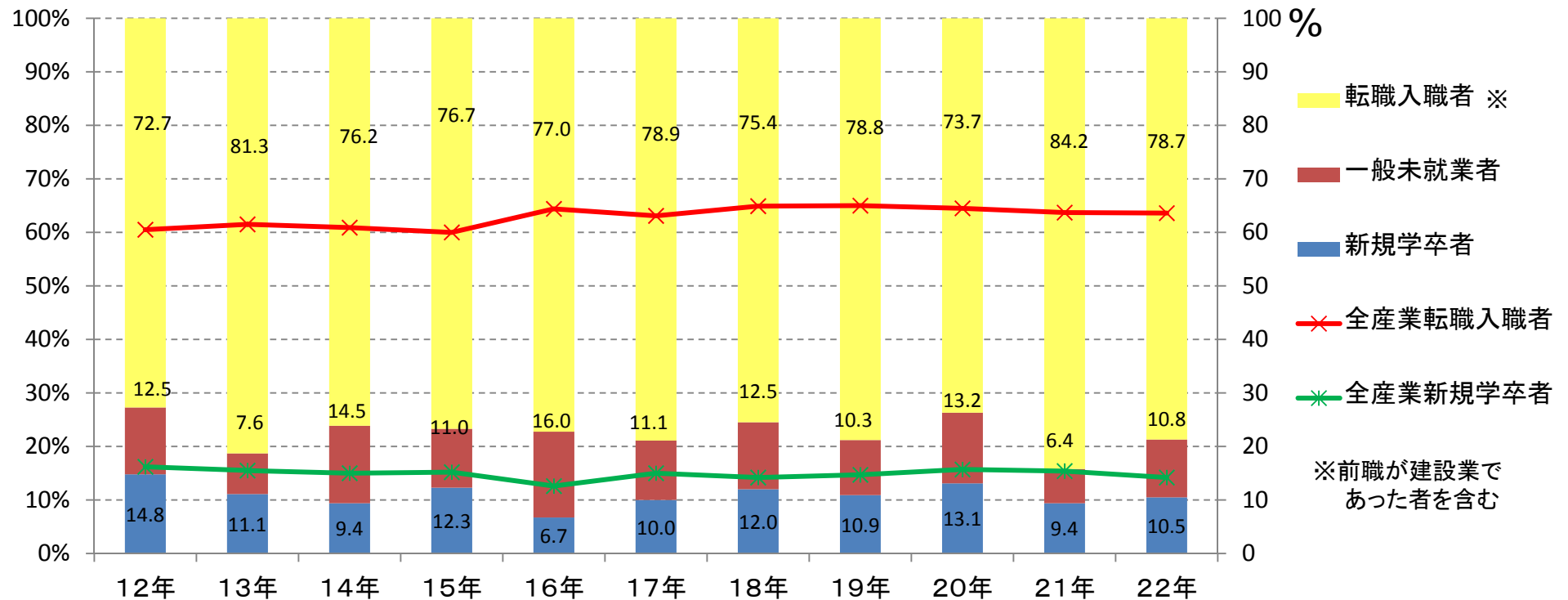
### 教育界が抱える課題

- 見学現場が遠方である場合、学校が定める規定時間を超過。
- 学校外にて生徒の実習等を行う場合、安全や教員の管理等に対し、父兄の要求が多い。
- 生徒を指導する立場の教員自身の技能実習の要望が高いが、機会がない。
- 専門工事業の求人があるが、専門工事業の職種や仕事内容がわからない 等

※「キャリアレッスン」:

建設技能者が直接、建設に関する学科を有する学校に出向き、建設技能に関する授業を行うことで建設業への理解を醸成し、若年者の入職を促進することを目的とした「出前講座」。

○近年建設会社に新たに採用された者の8割近くは就職経験の有る者※が占めており、全産業の割合を上回っている一方、新規学卒者は1割程度で、全産業における新規学卒者の割合を下回っている状況。

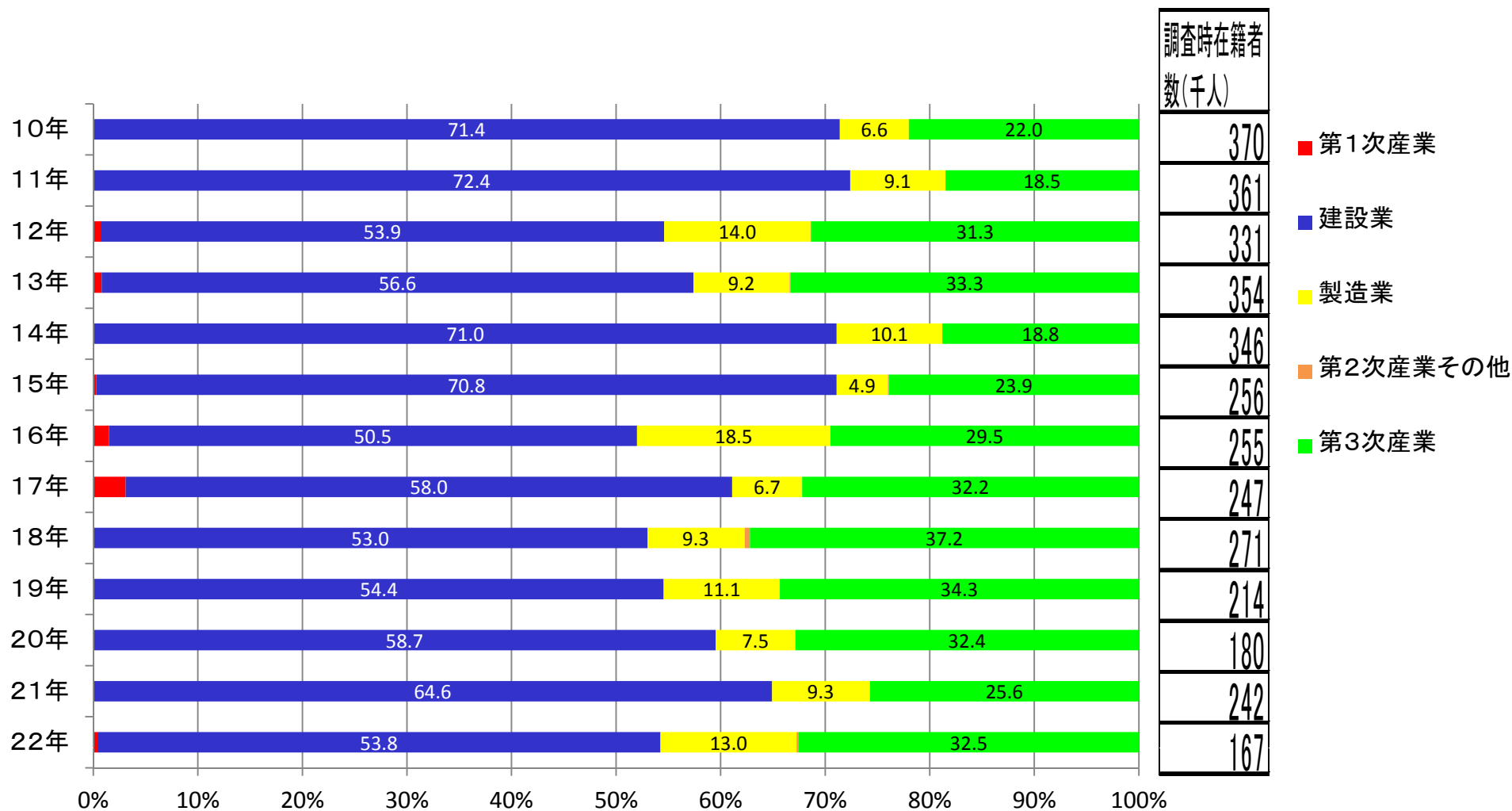


【全産業入職者における転職入職者及び新規学卒者の割合 (%)】

	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
転職入職者	60.5	61.5	60.9	60.0	64.4	63.1	64.9	65.0	64.5	63.7	63.6
新規学卒者	16.2	15.5	15.0	15.2	12.6	15.0	14.2	14.7	15.7	15.4	14.2

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

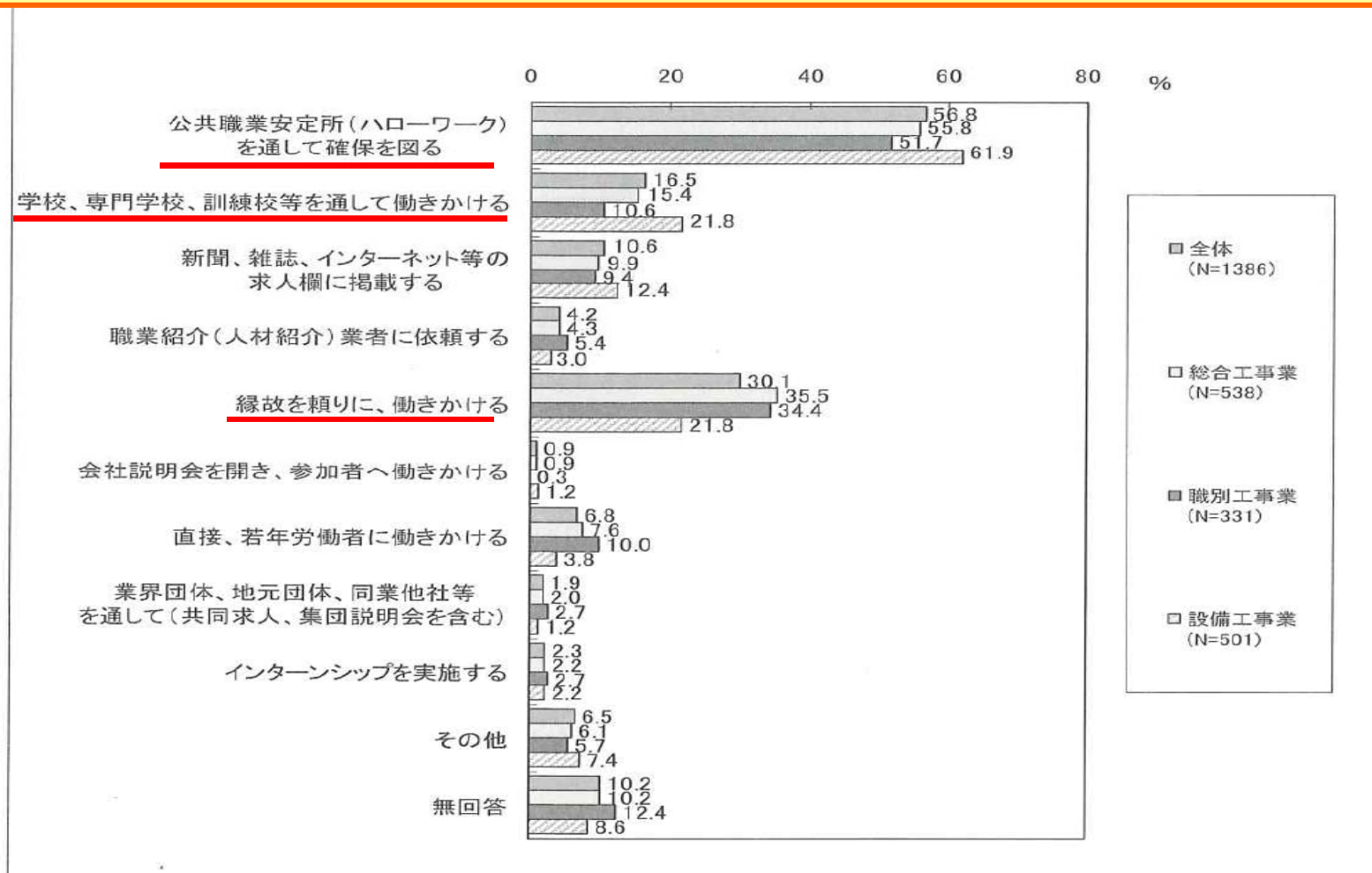
○就職経験があつて建設会社に採用された者は、前職も建設業である割合が高く、5～7割程度で推移。



資料:厚生労働省「雇用動向調査」

# 中途採用の状況(3) ～若年技能労働者の採用に係る取組～

○事業所において若年技能労働者を募集・雇入れる時に行う取組みとしては、「公共職業安定所(ハローワーク)を通して確保を図る」が56.8%と最も高く、以下「縁故を頼りに、働きかける」30.1%、「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」16.5%と続く。



出典:『建設業における雇用管理状況把握実態調査報告書 平成23年度調査』

※技能労働者を直接雇用している事業所のみを対象に集計。(厚生労働省職業安定局委託調査)

○国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者**に対する**公共職業訓練**を実施している。

\* 国及び都道府県の責務:「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。(職業能力開発促進法第4条2項)

## 離職者訓練

(1)対象:ハローワークの求職者(無料(テキスト代等は実費負担))

(2)訓練期間:概ね3月~1年

(3)主な訓練コース例  
((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

○施設内訓練

金属加工科  
電気設備科 等

○委託訓練

OA事務科、経理事務科 等



## 在職者訓練

(1)対象:在職労働者(有料)

(2)訓練期間:概ね2日~5日

(3)主な訓練コース例

((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

- ・NC旋盤実践技術
- ・自家用電気工作物の実践施工技術
- ・バリアフリー住宅の設計実践技術 等



## 学卒者訓練

(1)対象:高等学校卒業生等(有料)

(2)訓練期間:1年又は2年

(3)主な訓練コース例

((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

【専門課程】

生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等

【応用課程】

生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等





- 公共職業能力開発施設は、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校に分けられる。
- このほか、職業訓練を担当する指導員の養成、再訓練等を行う機関として、職業能力開発総合大学校を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営している。

施設	主な職業訓練の種類	設置主体	施設数 (平成23年4月現在)
職業能力開発校	・中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県	159
		市町村	1
職業能力開発短期大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程)	機構※1	1
		都道府県	13
職業能力開発大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程) ・専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施(応用課程)	機構	10
職業能力開発促進センター	・離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	機構	61
障害者職業能力開発校	・障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国※2	13
		都道府県	6

(参考)認定職業訓練施設

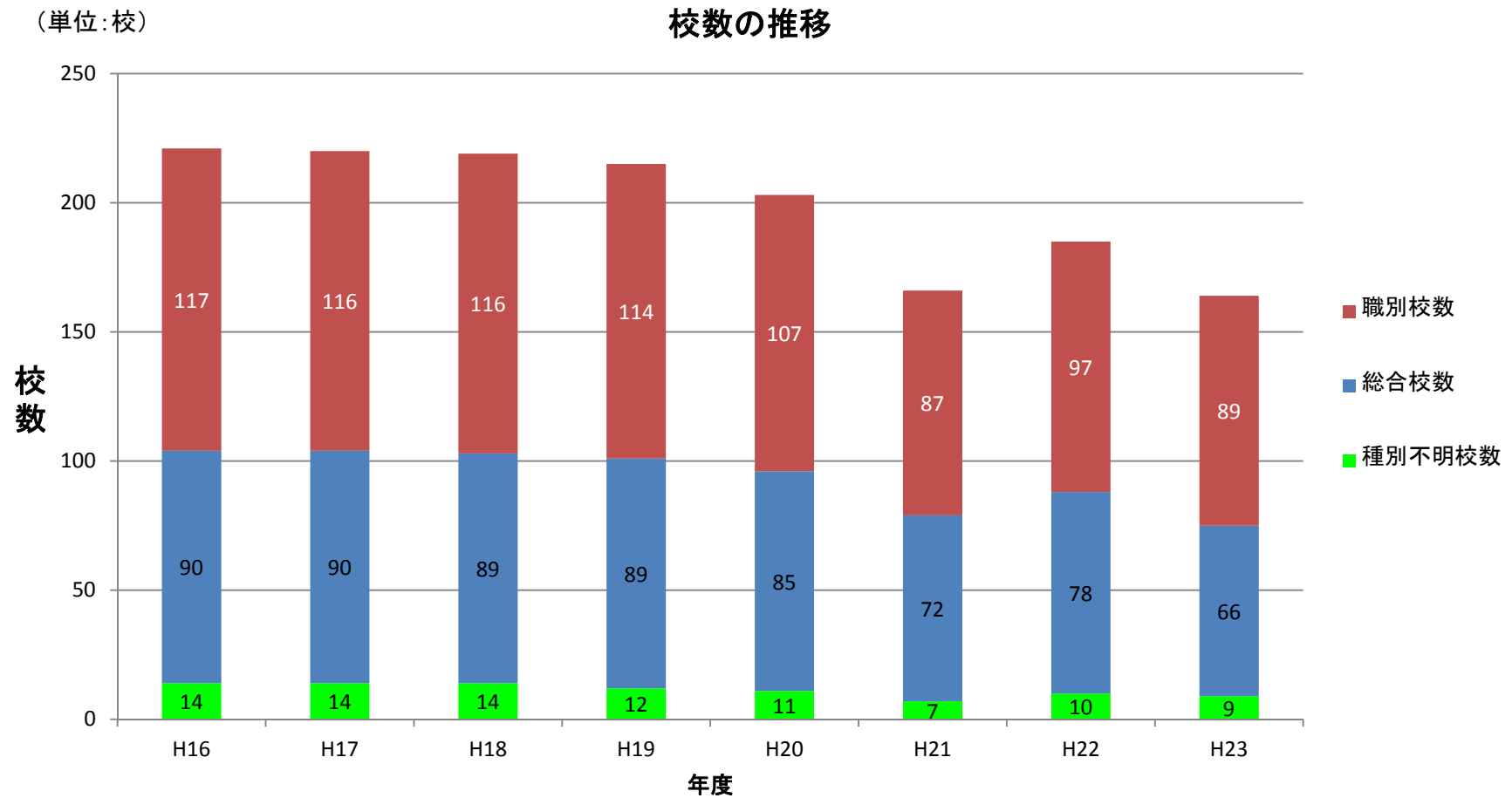
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
公共職業能力開発施設	276	270	270	265	264
認定職業訓練施設	1,247	1,219	1,187	1,174	1,143

※1 「機構」と記載してあるのは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のことを言う。

※2 国が設置した障害者職業能力開発校は、その運営を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2)及び都道府県(11)に委託している。

出典：厚生労働省から提供

○建設関係の職業訓練校の数は、減少傾向にある。

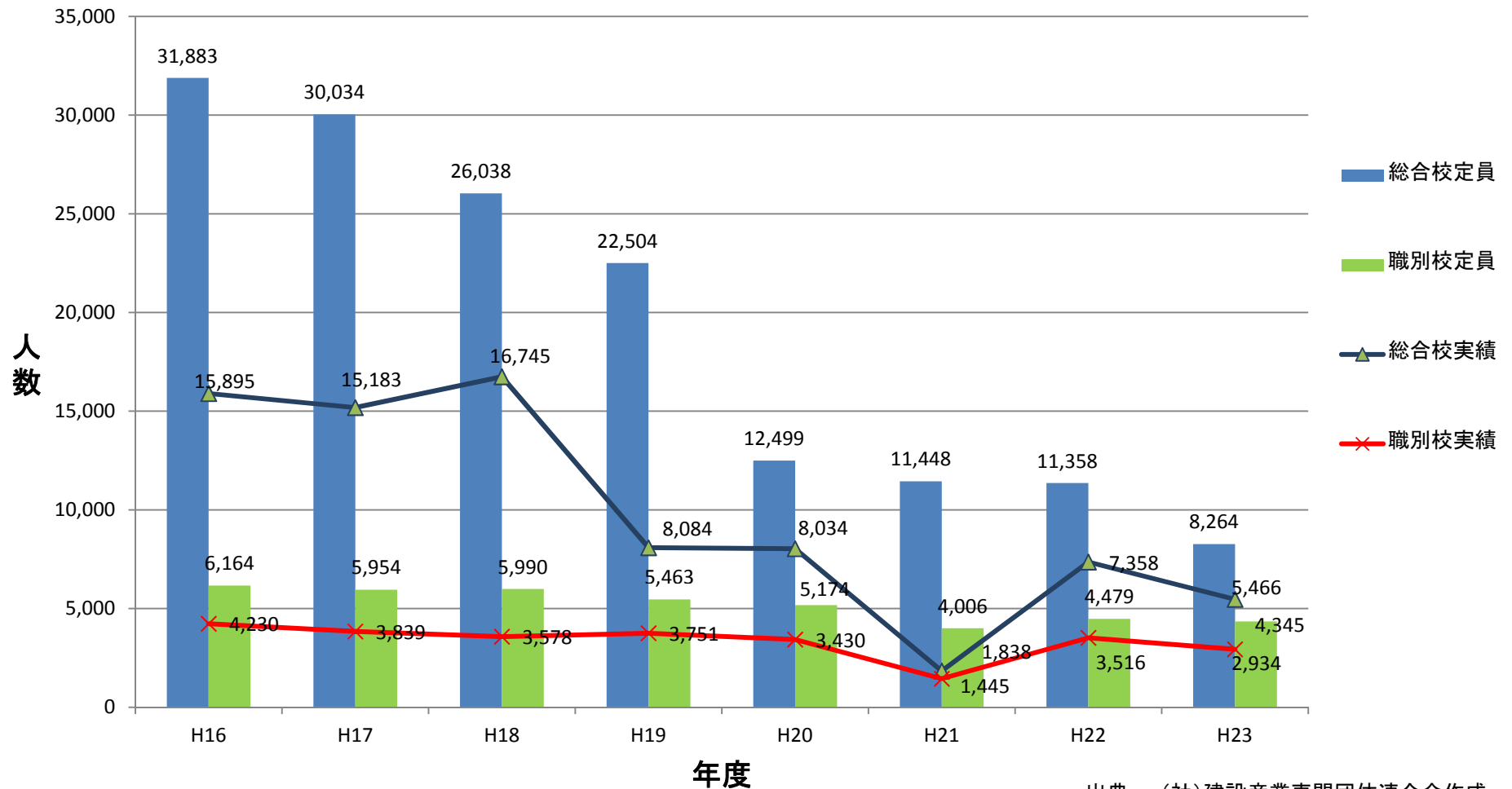


出典：(社)建設産業専門団体連合会作成

○建設関係の職業訓練校の定員及び入校実績は、減少傾向にある。

(単位:人)

### 定員と実績の推移



出典: (社)建設産業専門団体連合会作成

## 取組事例① 中途採用者への職業訓練

○建設業に携わるに当たって必要となる最低限の知見・技能を、教育・訓練を通じて付与する必要。



富士教育訓練センターにおいて、中途採用者などを対象とした基礎的な研修を実施

### 研修概要

富士教育訓練センターHPより

#### ○概要:

土木工事の概論、図面の見方、積算、施工計画、測量、建設機械及び安全管理等について基本的な技術・技能を修得する。

#### ○対象:

初心者(実務経験0~3年)が対象

#### ○修了資格:

- ・車両系建設機械(整地等)運転技能講習
- ・小型移動式クレーン運転技能講習
- ・玉掛け技能講習 等



#### ○カリキュラム

	科 目	内 容		時間
1	安全衛生	①社会人の責任と義務 ③危険予知トレーニング ⑤入校式・修了式	②挨拶と集団行動 ④保護具 ⑥修了レポート作成 等	54h
2	土木概論	①社会基盤と土木事業 ③道路舗装・線形の設置	②河川断面の構成 ④流量調査	8h
3	土木施工法	①コンクリートの性質 ③土留め工法	②コンクリートの施工一般 ④舗装工事	16h
4	土工・積算	①土質調査・土質試験 ④擁壁材料	②土量変化率・土量計算 ⑤積算数量算出 ③点高法 ⑥単価表と能力計算	32h
5	施工管理	①施工計画	②工程管理 ③品質管理 ④原価管理	16h
6	測 量	①測量の概要	②水準測量 ③縦横断測量 ④三角関数	24h
7	土木法規	①建設業法	②道路法 ③労働安全衛生法 等	8h
8	施工管理実習	①施工管理者の役割	②路線図と座標計算 ③丁張りの設置 ④構造物の施工管理	64h
9	労働安全衛生法	①車両系建設機械(整地等) ③玉掛けワイヤー取扱	②小型移動式クレーン取扱 ④低圧電気取扱	104h
10	施工測量	①路線図と座表計算	②丁張りの設置	32h

## 取組事例② 被災離職者のための職業訓練

- 東日本大震災による被災地では、復興工事の急増により建設労働力の需要が高まっている。
- 一方、被災離職者の方々は自らの手で、復興に取り組みたいと願っているが、建設工事には安全確保、技能・資格が不可欠。



富士教育訓練センターにおいて、被災離職者のための「合宿型建設技能訓練」を実施

## 研修概要

富士教育訓練センターHPより

- 訓練期間は11～12日間、4コースが設定されている。
- 技能訓練には資格取得等も含まれている。受講料や宿泊費は無料。

### ○コース

- ・建設機械オペレータコースA  
大型特殊自動車運転免許・車両系建設機械運転技能講習が取得できる。
- ・建設機械オペレータコースB  
車両系建設機械運転技能講習・ローラー運転特別教育が取得できる。
- ・土木工事基礎コース  
小型移動式クレーン運転技能講習・玉掛け技能講習の取得と測量の基礎的技能を修得できる。
- ・建築工事基礎コース  
高所作業車運転技能講習・玉掛け技能講習の取得と型枠・鉄筋の基礎的技能を修得できる。

効果

被災離職者への転職支援、地元で進む復興工事への貢献

# 技能労働者の技能の「見える化」について

## 第1回担い手・確保育成検討会におけるご指摘事項

- 「見える化」の発想は、登録基幹技能者の下の技能者に対する問題意識として賛同できる。しかし、技能者の育成について、何が結果で何が原因かが相まって一種の生活習慣病になっており、一つの対策では紐解けない。
- 我が国の産業は全てシステム化されているのに建設業では現場の「あうんの呼吸」のやりとりで仕事が進んでおり、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がある。
- 技能の見える化ではジョブカード活用できないか。

## 今後の検討の進め方(案)

第1回( 9月24日)

- ・技能労働者の技能の「見える化」についての現状や問題意識の共有
- ・ワーキンググループ(WG)設置の方向性確認

第2回(11月26日)

- ・WG設置(予定)についての報告

- ・12月以降、WGにおいて中長期的な進め方を含む制度設計の基本方針案を検討

年度末

- ・技能労働者の技能の「見える化」に向けた基本方針について取りまとめ

WGにおける検討結果の報告

## 基本コンセプト

- (1) 下請企業の適正評価のためには、下請企業が擁する技能労働者の技能を適正に評価(=「見える化」)することが必要。また、技能に見合った処遇を進めるなど労働市場の合理化が必要。
- (2) 社会保険未加入対策を進める上で、保険加入状況や労働者性の確認を合理化・簡便化する必要(5年後が目標年度)。

## 検討事項(案)

WGにおいて以下の事項を順次議論し、中長期的な進め方を含む制度設計の基本方針案を取りまとめ・公表。

- |   |  |
|---|--|
| (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<br>・ 枠組みを構築するに当たっての概念(イメージ)<br>・ 枠組みを構築する目的や主体別の効果  | (3) 個人情報の保護・情報セキュリティ対策のあり方   |
| (2) 枠組みの基本的構成要素<br>① 枠組みの対象とすべき情報の項目<br>② 技能労働者へのID付与方法のあり方<br>③ 技能労働者の技能に係る情報の登録のあり方<br>④ 登録された情報の管理のあり方<br>⑤ 登録された情報の利用(閲覧)のあり方 | (4) 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方<br>(5) 他制度・取組との整合性確保・連携のあり方<br>(6) 枠組みの導入プロセス |

### ○メンバー(予定)

- ・ 有識者 (東京大学生産技術研究所教授 野城智也、芝浦工業大学工学部教授 蟹澤宏剛)
- ・ 総合工事業団体 ((社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(社)全国中小建設業協会)
- ・ 専門工事業団体 (全国基礎工業協同組合連合会、(社)日本建設躯体工事業団体連合会、  
(公社)全国鉄筋工事業協会、全国管工事業協同組合連合会、(社)全国建設室内工事業協会、  
(一社)日本電設工業協会、(一社)日本空調衛生工事業協会)
- ・ 関連団体 (全国建設労働組合総連合、(独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部、  
(社)住宅生産団体連合会)
- ・ 行政 (国土交通省、厚生労働省)



# 登録基幹技能者の更なる普及について

## 第1回担い手・確保育成検討会におけるご指摘事項

- 大手から登録基幹技能者を付けるように言われるが、見合った単価をもらえていない。一生懸命育成しても報われるのか。

## 今後の検討の進め方(案)

第1回( 9月24日)

- ・登録基幹技能者の普及に関する現状整理
- ・登録基幹技能者の位置付けや処遇、更なる普及・活用についての問題意識の共有

第2回(11月26日)

- ・公共工事及び民間企業における登録基幹技能者の活用状況
- ・登録基幹技能者の評価・活用に関する実態調査について(平成24年度国費調査)
  - ①「登録基幹技能者評価・活用委員会」(以下、「評価・活用委員会」という)の設置
  - ②元請、公共発注者、登録基幹技能者等を対象とした調査の概要

調査の実施、結果のとりまとめ、分析 等

年度末

- ・登録基幹技能者の普及に向けた今後の方向性について検討、取りまとめ

- ・アンケート調査等を行い、結果を評価・活用委員会において検討・分析し、配置効果について整理。
- ・登録基幹技能者についての効果的なPR方法や処遇改善・活用方策等について検討。

# 登録基幹技能者の普及状況(平成24年11月15日現在)

登録番号	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	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24年11月15日 現在)
1	登録電気工事基幹技能者	(一社)日本電設工業協会	H20.5.13	電気、電気通信	6,012
2	登録橋梁基幹技能者	(社)日本橋梁建設協会	H20.7.17	鋼構造物、とび・土工	445
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	造園	2,891
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	とび・土工	525
5	登録防水基幹技能者	(社)全国防水工事業協会	H20.8.19	防水	703
6	登録トンネル基幹技能者	(一社)日本トンネル専門工事業協会	H20.9.1	土木、とび・土工	393
7	登録建設塗装基幹技能者	(社)日本塗装工業会	H20.9.1	塗装	2,129
8	登録左官基幹技能者	(社)日本左官業組合連合会	H20.9.1	左官	1,191
9	登録機械土工基幹技能者	(社)日本機械土工協会	H20.9.17	土木、とび・土工	1,734
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	土木、しゅんせつ	601
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	土木、とび・土工、鉄筋	475
12	登録鉄筋基幹技能者	(社)全国鉄筋工事業協会	H20.9.30	鉄筋	1,991
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	鉄筋	441
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	大工	2,438
15	登録配管基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 (一社)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	管	2,125
16	登録鳶・土工基幹技能者	(社)日本建設躯体工事業団体連合会 (社)日本鳶工業連合会	H20.12.12	とび・土工	2,800
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	とび・土工	221
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	内装仕上	2,256
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	建具	673
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	タイル・れんが・ブロック、とび・土工、石	332
21	登録建築板金基幹技能者	(社)日本建築板金協会	H21.3.5	板金、屋根	2,754
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	塗装、左官、防水	154
23	登録ダクト基幹技能者	(社)日本空調衛生工事業協会 (一社)全国ダクト工業団体連合会	H21.4.28	管	885
24	登録保温保冷基幹技能者	(一社)日本保温保冷工事業協会	H21.11.27	熱絶縁	275
25	登録グラウト基幹技能者	(社)日本グラウト協会	H21.11.27	とび・土工	382
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	管	374
27	登録運動施設基幹技能者	(一社)日本運動施設建設業協会	H22.3.25	土木、とび・土工、ほ装、造園	72
28	登録基礎工基幹技能者	全国基礎工業協同組合連合会 (社)日本基礎建設協会	H23.12.16	とび・土工	337
29	登録タイル張り基幹技能者	社団法人 日本タイル煉瓦工事工業会	H24.7.26	タイル・れんが・ブロック	—
30	登録標識・路面標示基幹技能者	(一社)全国道路標識・標示業協会	H24.10.29	(道路標識)とび・土工 (路面標示)塗装	—
<b>合計</b>					<b>35,609</b>

# 公共工事における登録基幹技能者の活用(平成24年度)

## 国土交通省(試行)

発注者	平成24年度 登録基幹技能者 配置評価の実施状況		総合評価タイプ		評価項目	評価内容	評価の対象となる 登録基幹技能者の種目
	一般土木	建築	簡易型	標準型			
北海道開発局	—	○	—	○	技術提案等 (指定職種における基幹技能者等の 配置と役割の適切性)	登録基幹技能者1工種の提案につき 最大1点(基幹技能者の場合は0.5点) (評価する工種数は工事による)	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定
東北地方整備局	—	—	—	—	—	H22に一般土木工事で評価実績あり (登録基幹技能者は1点、基幹技能者は0.5点、 最大2点)	—
関東地方整備局	—	○	—	○	企業の技術力 (自由設定項目)	登録基幹技能者 最大3点	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定
北陸地方整備局	○	○	○	○	企業の能力等 (技能者の配置状況)	登録基幹技能者は1点、基幹技能者は 0.5点 最大2点	鉄筋、型枠 (工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定)
中部地方整備局	○	○	○	○	施工能力 (担当技術者の資格)	登録基幹技能者 1点	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定
近畿地方整備局	○	○	○	○	施工能力等 (企業の施工能力、現場従事技 能者の能力)	(標準型) 登録基幹技能者は2点、基幹技能者は1 点 最大4点(複数配置は累積) (簡易型) 登録基幹技能者は1点、基幹技能者は 0.5点 最大2点(複数配置は累積))	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定
中国地方整備局	○	—	○	○	企業の施工能力 (現場従事技術者)	登録基幹技能者の活用 最大2点	とび・土工、機械土工、鉄筋、型枠、 配管
四国地方整備局	○	—	○	○	企業評価 (その他の企業評価)	登録基幹技能者の活用 評価点:最大5点	鉄筋、型枠、とび・土工、機械土 工、トンネル、橋梁、PC
九州地方整備局	○	○	○	○	企業評価 (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)	登録基幹技能者の配置 評価項目の満点に対して25%	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定
沖縄総合事務局	○	—	○	○	企業の信頼性・社会性 (地理的条件・社会的条件)	登録基幹技能者又は基幹技能者の活用 最大5点	工事の工種等に応じて評価対象とな る登録基幹技能者の種目を選定

## 地方自治体、市町村 等

発注者	平成24年度 登録基幹技能者 配置評価の実施状況		総合評価方式の名称	評価項目	評価内容	評価の対象となる 登録基幹技能者の種目	
	一般土木	建築					
都道府県	北海道	○	○	簡易型 標準型	地域貢献度 (地域の技能士等の活用)	基幹技能者 1.5~2.0点	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
	大阪府	○	○	技術審査型(難易度低) 技術提案型(難易度高)	企業の施工能力等 (品質確保)	基幹技能者の配置工種×0.2点 (最大0.6点) ※各工種1名まで、かつ工種は3つまで。	とび・土工、鉄筋、圧接、型枠、 圧送、防水、建築板金、左官、 サッシ・カーテンウォール、建設 塗装、内装仕上工事、PC
	京都府	—	○	簡易型	基幹技能者の活用 (当該工事の施工時に資格者として 現場に携わること)	基幹技能者 1点	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
	島根県	○	○	簡易型 標準型 高度技術提案型	技能者等の活用	基幹技能者 1点	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
	長崎県	○	○	特別簡易型(難易度低) 簡易型(難易度高)	企業の施工能力等	特別簡易型:基幹技能者 0.1点 簡易型:基幹技能者 0.2点	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
市町村	甲府市	○	○	簡易型 標準型 高度技術提案型	企業の技術力 (配置予定技術者の能力)	登録基幹技能者の配置人数 2人以上:2点 1人:1点 (※基幹技能者は不可)	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
	静岡市	○	○	簡易型 標準型	社会性・信頼性等	登録基幹技能者 1点 (※基幹技能者は不可)	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定
独立行政法人	UR都市機構	—	○	標準型	品質管理に係る施工計画	登録基幹技能者又は及び基幹技能者 最大1点	工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定

出典: 各都道府県・市町村 HPから情報を把握

# 民間企業における登録基幹技能者の活用(平成24年度)

○日建連が平成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、竹中工務店、ピーエス三菱、三井住友建設については、**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)

出典:『(社)日本建設業連合会』HPより

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	職長のうち優秀な <b>登録基幹技能者</b> 日額500円、約200人	平成22年4月～ 全社展開
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円～1,500円、約2,000人	平成23年4月より 旧制度を拡充(全国展開)
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 <b>登録基幹技能者</b> 日額2,000円～3,000円、約150人	平成23年4月～ 全社展開
ピーエス三菱	PC工事基幹技能者報奨制度	無事故に貢献、かつ <b>PC工事基幹技能者</b> 月額10,000円	平成22年9月～ 全社展開
西松建設	上級職長制度 西松マイスター制度	経験年数等により上級職長、このうち特に優秀な者は西松マイスター 上級職長:日額500円(上限12万円) 西松マイスター:日額500円+年額18万円	平成23年7月～ 全社展開
竹中工務店	竹中優良職長制度(マイスター・シニアマイスター)	職長のうち優秀な <b>登録基幹技能者</b> をマイスター、さらにマイスターとして3年間、自社に顕著な貢献をした者はシニアマイスター マイスター:日額2,000円、初年度100人超 シニアマイスター:日額3,000円	平成24年1月～ 全社展開 (支払はH23年1月～)
三井住友建設	コンストラクション・マイスター制度	<b>登録基幹技能者</b> 又は継続的に自社現場に従事している優秀な職長 日額1,000円、初年度70人	平成24年3月～ 全社展開
大成建設	一級職長制度	経験年数、保有資格等 日額1,000円、認定者延べ270人	平成7年～(建築のみ、東京・千葉の2支店)
鹿島建設	職長報奨金 マイスター制度	優秀な職長に報奨金(上級職長)、このうち所長等の推薦によりマイスター 職長報奨金:年額5～10万円、延べ6,020人 マイスター制度:日額1,000円(上限29万円)	・褒賞金:平成11年7月～ 全社展開 ・マイスター:平成17年7月～ 東京建築支店
東急建設	マイスター制度	経験年数、同社への専属度等 年額10万円、年間12人認定	平成17年～ 全社展開
前田建設工業	マイスター制度(コンクリートマイスター)	職長で技量、人格、指導力等に優れた者 コンクリート1打設につき1万円、延べ17人 ※将来的に全職種への拡大を視野	平成18年6月～ 全社展開(コンクリートのみ)

## 問題意識

- 登録基幹技能者が**最上級の技能労働者**であるという位置付けが現場に十分普及していないのではないか。
- 建設業界において登録基幹技能者が**その役割にふさわしい処遇が受けられていない**のではないか。
- 国の直轄工事における総合評価落札方式において登録基幹技能者を評価する取り組みが試行的に行われているが、地方自治体の公共工事や民間工事も含め、**登録基幹技能者制度の更なる普及・活用を進めるためには更に何が必要か**。(配置効果の明確化、人数の確保など)

## 「登録基幹技能者評価・活用委員会」について(平成24年度調査)

### ○設置主旨

登録基幹技能者の配置効果を具体化し、その活用を促すため、「平成24年度 基幹技能者の評価・活用に関する調査事業」において設置。主として、次の事項についての調査・検討を行う。

- ・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)
- ・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方法を改めて検討
- ・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

### ○メンバー

- 学 識(1名) : 日本大学 保坂成司准教授(協議会委員・テキストWG委員)
- 元 請(1名) : (社)日本建設業連合会
- 躯体系(3名): 全国鉄筋工事業協会(全鉄筋)、日本建設大工工事業協会(型枠)、日本建設躯体工事業団体連合会(鳶・土工)
- 仕上系(2名): 全国建設室内工事業協会(内装仕上)、日本塗装工業会(建設塗装)
- 設備系(2名): 日本電設工業協会(電気工事)、日本空調衛生工事業協会(配管)
- 土木系(2名): 日本機械土工協会(機械土工)、日本造園組合連合会(造園)
- オブザーバー : 国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課
- 事務局 : (一財)建設業振興基金 構造改善センター

## 調査の概要 1/2

### (1) 元請企業へのヒアリング調査

#### 1. 調査対象

平成24年4月現在、日本建設業連合会に所属する企業のうち「優良職長手当制度」を導入している11社を中心に調査を行う。

#### 2. 調査内容

- ① 評価制度の概要(制度の名称、導入時期、評価手続き、評価金額、対象職種、制度を導入した事によるメリット等)
- ② 評価方法(評価対象者の選定方法、評価する際の基準・項目、元請にとっての具体的なメリットの例)
- ③ 今後の優良職長手当制度の展開
- ④ 評価対象として登録基幹技能者を活用している企業と活用していない企業に対する、活用するための条件や課題
- ⑤ 登録基幹技能者制度への要望 等

### (2) 公共発注者に対する調査

#### 1. アンケート調査

- ① 国及び都道府県に対して、登録基幹技能者の認知度や活用状況(総合評価落札方式での評価)、今後の制度展開にあたっての課題(改善点)等についてアンケート調査を行う。
- ② 「登録基幹技能者が実際に配置された工事」と「登録基幹技能者が配置されなかった類似の工事」について、工事成績等における評価内容や評価項目を比較し、登録基幹技能者の配置効果を検証するための資料提供を依頼する。

#### 2. ヒアリング調査

アンケート調査の結果を踏まえ、制度の活用等に顕著な事例がある発注機関に対するヒアリング調査を実施し、発注者の評価内容に関する追加調査や、過去に制度を導入していた実績を有していても、活用を中止した発注者に対しても制度に関する課題を調査する。



## 調査の概要 2/2

### (3) 登録基幹技能者及びその雇用企業に対する調査

登録基幹技能者の企業での評価や有資格者自身の元請技術者への提案、工程の調整、安全管理、コスト管理など登録基幹技能者の役割に関する実際の業務内容等に関するアンケート調査を行う。

#### 1. 調査対象

対象企業の抽出方法は、10月1日現在における登録基幹技能者データベース掲載情報のうち、株式会社、有限会社などの企業を選定し、各職種における20%の企業を抽出。(調査対象企業数は2,576社、有資格者2,576名)

#### 2. 調査内容(必要に応じ、ヒアリング調査を実施予定)

##### 【雇用企業】

①会社情報、②登録基幹技能者の処遇(賃金、手当、取得費用の補助、等)、③評価の対象となる具体的内容(施工に関する提案・現場管理能力 等)、④登録基幹技能者の活用方法(工事への配置基準や配置効果)

##### 【登録基幹技能者 本人】

①工事現場での立場(一次、二次、三次以下の下請、工事現場での立場など)、②現場の状況(前工程・後工程)に応じた施工方法等の提案・調整事例、③生産グループ内の一般の技能者の施工に係る指示・指導 等

### スケジュール(案)

検討項目	業務工程					備考
	11月	12月	1月	2月	3月	
評価・活用委員会	○		○	△	△	3回(予定)
元請企業ヒアリング		→				11社程度
資格者等ヒアリング			→			10名程度
発注者アンケート	発送	回収				57機関
工事成績評定等の分析			→			
発注者ヒアリング			→			2~4箇所
所属企業・資格者アンケート調査	発送	回収	分析			2,576社
所属企業・資格者ヒアリング調査				→		2~3箇所
調査報告書の作成					→	

# 戦略的広報について

## ①設置趣旨

我が国の建設産業は、建設投資の減少等により競争が激化し、地域社会を支えてきた建設企業が疲弊するとともに、就労環境の悪化等により若年入職者が減少するなど、かつてない厳しい状況に直面している。

こうした状況を踏まえ、建設産業戦略会議において、将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業を構築し、かつ、建設産業に求められる多様なニーズ・役割へ対応するため、平成23年6月に「建設産業の再生と発展のための方策2011」が、平成24年7月に「建設産業の再生と発展のための方策2012」がそれぞれ提言としてとりまとめられたところ。

その具体的方策を検討する場として、特に、建設産業への新規入職促進を含む建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関する事項並びに関連する事項を検討することを目的として、「担い手確保・育成検討会」が設立されたが、担い手確保・育成検討会で検討する事項のうち、「戦略的広報」については、国土交通省、業界団体、学校関係者、有識者、広報関係者など、建設産業に関係する幅広い者で戦略的な広報について検討し、実際に展開することが必要。

そのため、担い手確保・育成検討会の下に「建設産業の魅力を発信するための戦略的広報検討会」を設置し、業界横断的に議論し、外部有識者の意見を参考にしつつ、若者や女性の視点も踏まえながら、コンテンツを発掘・共有し、国民目線で発信することを目的に、建設産業の効果的な広報を進めるための戦略を検討する。

## ②委員名簿

(独)国立高等専門学校機構理事	五十嵐 一男
(社)日本建設業連合会常務執行役	生亀 孝志
(社)日本造園組合連合会理事	井上 花子
(社)建設産業専門団体連合会副会長	内山 聖
(一財)全国建設研修センター広報室長 (公社)土木学会土木学会 社会コミュニケーション委員会幹事長	緒方 英樹
経済ジャーナリスト	尾野村 祐治
芝浦工業大学建築工学科教授	蟹澤 宏剛
全国高等学校建築教育連絡協議会事務局	小島 聡
(一財)建設業振興基金理事	永井 仁一
(一社)全国建設業協会常務理事	野村 敬明
全国専門学校建築教育連絡協議会常任幹事	松田 正之
(株)日経BP建設局長	宮寄 清志

(五十音順、敬称略)

オブザーバー	平原 由三枝
--------	--------

(敬称略)

## (1) 説明事項

### ①国土交通省からの説明

- ・建設産業の現状について説明。
- ・各団体(県協会、保証会社等)、企業が実施している広報施策について紹介。
- ・検討会において議論して頂きたい論点について提示。

### ②各団体からの説明(日建連、全建、建専連)

- ・各団体における広報の取組について説明。
- ・特に、広報を実施する際の困難な点、懸念点についても言及。

### ③教育機関からの説明

- ・高専及び工業高校における建設産業への入職状況について説明(工業高校については、千葉県立東総高校を例にして説明)。
- ・特に、学生を建設業に入職させるためにはどうすれば良いのかについても言及。

## (2) 説明を受けた各委員からの意見

### ①全般について

- ・一般の方の建設業に対する負のイメージの払拭と、被災地等での取組の周知の為にすべきことを考えたい。パンフレットをまとめて終わりではなく、具体的な対策を取りまとめたい。
- ・今の若い人は、厳しい状況を分かっている。大切なのは、将来設計ができること。建設業は生活保障がない。日本全体で人手不足となっている中、建設業に人は行かない。
- ・各団体が広報活動を一緒にやっていたら、効果的にやれるのではないか。
- ・建設関係者が「おもしろい」と考えるものと一般の方が「おもしろい」と考えるものは違う。ギャップをどうやって埋めるかが大事。
- ・海外の建設業について、なぜプラスのイメージを保っているのか、調査がまったくないのはおかしい。

### ②広報の方法について

- ・初めから全国紙に載せるつもりではなく、地方紙に紹介してもらうところから、地道にひとつひとつやっていくしかない。
- ・同じものはできないにしても、広報のフォーマットができれば同じように出来るのではないか。
- ・今日報告があった内の一つか二つしか知らなかった。内部にいても知らない。なぜそういうことをやっているのか必然性が分からないとメディアは絶対に取り上げない。
- ・IT業界が7K、8Kと言われたとき、救ったのはアップル、京(スーパーコンピューター)、フェイスブック。建設業界はチームを持って和とする世界だが、それだとどうしても埋没してしまうのでは。作っている人が表に出ない、出れない、出ようとしもないということが極めて不思議。ヒーローをきちんと打ち出すべき。

### ③その他

- ・国土交通省には、厚生労働省ほか、他省庁との調整もお願いしたい。
- ・教育機関は教育委員会や文科省の指示・指導がないと動きづらい。

# 戦略的広報検討会の今後の進め方(案)

## 第1回検討会(11月12日)、第2回検討会(12月中)

- 現状・課題の把握
- 問題意識の共有、検討

## 第3回検討会(平成25年1月以降)

- 第1回検討会での議論を踏まえ、今後の方向性について検討。

- 第1回、第2回検討会において議論して頂いた内容をもとに、国土交通省において意見を集約して整理。

## 第4回検討会(年度内を目途)

- 戦略的広報の取組について検討(来年度重点的に取り組むべき事項についてとりまとめ)  
…来年度以降も継続的に検討を実施

## (1) 主なターゲット

- ① 一般的な広報: 国土・地域を支える建設産業の役割と魅力について内外の目線から効果的にPRし、建設産業の魅力に対する理解を促進する。  
→ 一般に向けた広報
- ② 入職促進のための広報: 特に、建設産業の持続的発展を担う若年入職者の確保に資するため、その担い手である「人」の確保に焦点を当てて取り組む。  
→ 学生及び保護者に向けた広報

## (2) どのように発信していくか。

① 従来どのような広報施策を実施してきたか、その効果がどうであったかを把握することが必要ではないか

- ・建設産業に対するイメージの現状を把握 等

② 建設産業のイメージをあげるためには、どのような内容を広報すべきか

- ・若者や女性をターゲットとした取組
- ・災害時の建設業界の活動に関する情報発信
- ・地域貢献活動のあり方 等

③ 効果的な広報を実施していくことが必要ではないか

- ・地域社会との最大の結節点である「現場」の活用
- ・業界横断的な広報
- ・新しい広報媒体(SNS、twitter等)の活用
- ・教育機関との連携、地域における取組 等

④ 戦略的広報を継続的に実施するための体制を検討する必要があるのではないか

- ・建設業界における広報活動のフォローアップ 等

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って欲しい。
- ・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。