

# 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や主体別の効果

## 「見える化」の枠組みを構築するねらい

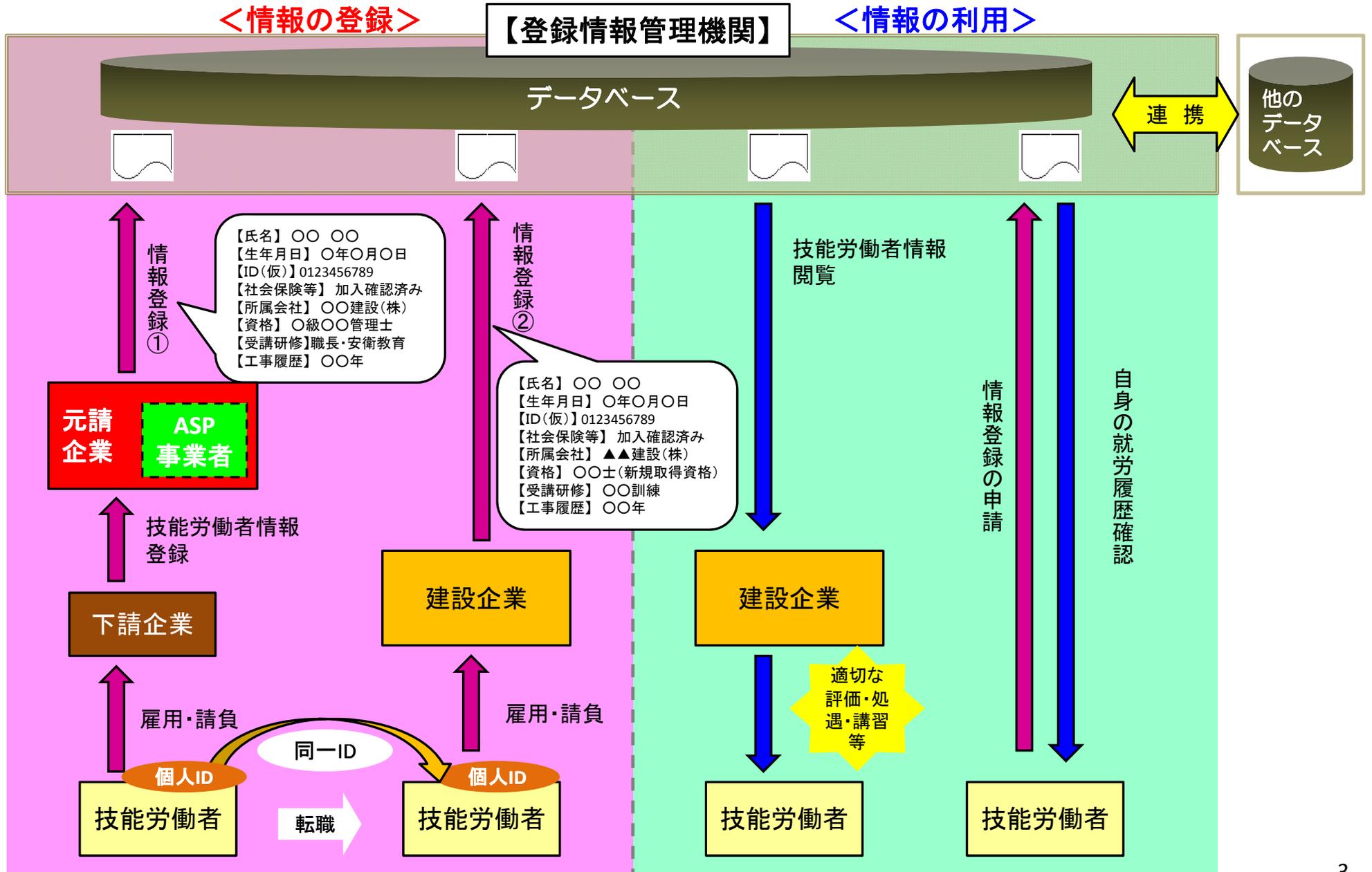
建設技能労働者が有する技能に係る情報を継続的に蓄積し、どの事業者でも活用できるように「見える化」を進めることで、

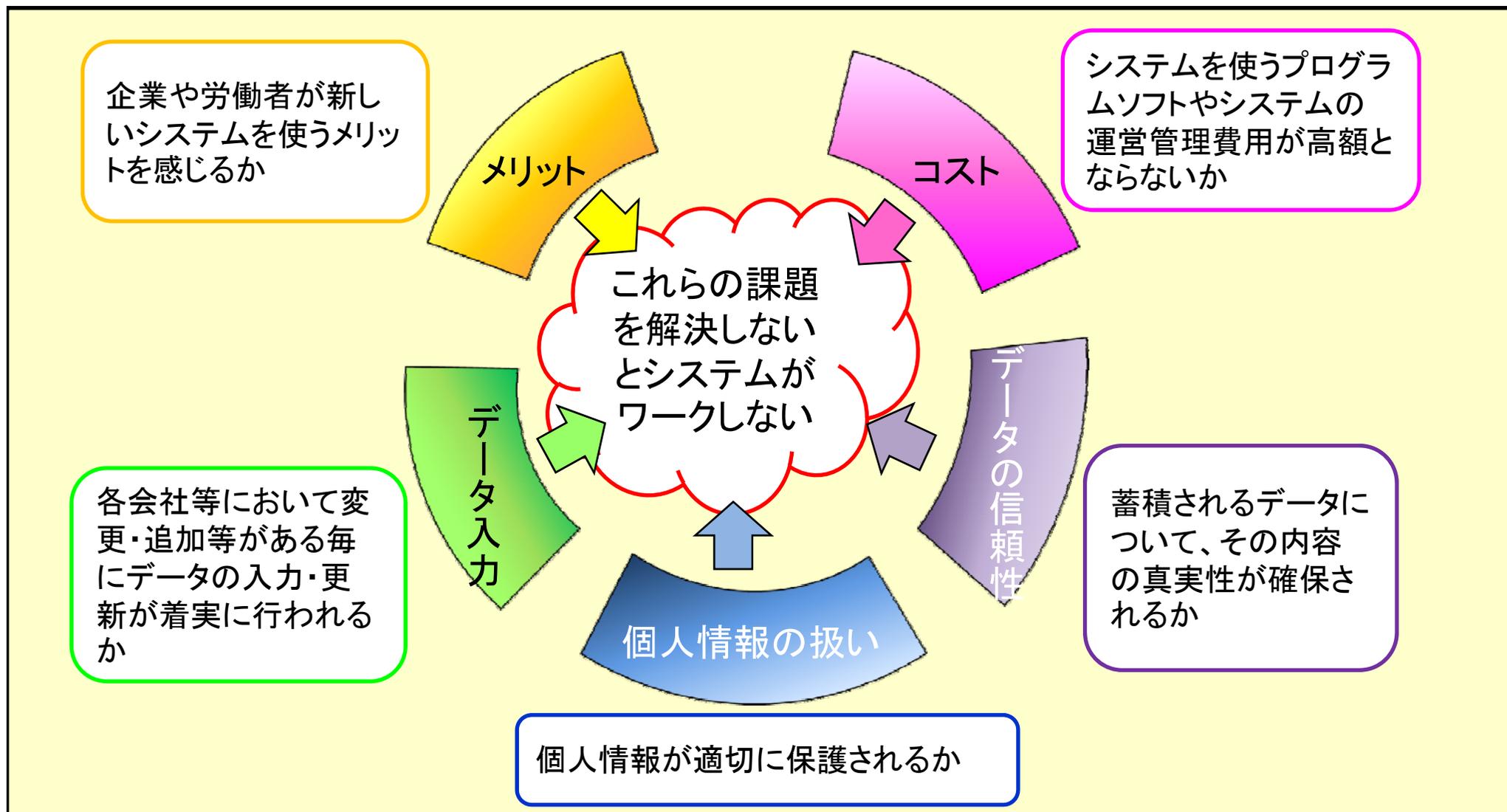
- ① **技能に見合った処遇や多様なキャリアパスが実現される魅力ある就労環境づくりを進め、**
- ② **効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図るとともに、**
- ③ **社会保険未加入対策を進める上で必要となる保険加入状況の確認の合理化・簡便化に資することとする。**

## 主体別に想定される効果

技能労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎技能労働者のモチベーション向上による良質な施工</li> <li>◎多様なキャリアパスの実現</li> </ul>
専門工事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎優秀な技能労働者を雇用する事業者としての評価</li> </ul>
総合工事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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を行いやすくなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎適切な施工体制の確保</li> </ul>
発注者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎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</li> </ul>

# 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。

## (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

- ① 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

### ② 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)

### ③ 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

### ④ 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

### ⑤ 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)

- ⑥ 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

# 第1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	
	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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
(2) 枠組構築の目的・主体別の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何らかの形でIDを付与することから始まる。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・IDを付与する技能労働者の定義をどうするか。</li> </ul>
(3) 蓄積すべき技能労働者の情報項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 工事履歴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・労務管理がIT化で効率化することがメリット。</li> </ul> </li> <li>② 資格 <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格は幅広く拾う。</li> <li>・建築士や施工管理技士も欄として設けておく。</li> <li>・必要に応じて、他のデータベースと紐付け。</li> </ul> </li> <li>③ 研修履歴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>④ 社会保険加入状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ゼネコン側は、登録された情報を活用したい側である。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 工事履歴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の就業状況をどの程度の精度で確保するか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>② 資格 <ul style="list-style-type: none"> <li>・データの確証性、本人性の担保が困難。</li> </ul> </li> <li>④ 社会保険加入状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰がデータを入力すべきか。</li> <li>・誰かがデータを保証すべき。</li> </ul> </li> </ul>
(4) その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険未加入対策との連携を図る必要あり。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・虚偽登録ができないようにするべき。</li> </ul>

# 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○元請や零細企業の事務負担をよく考えることが必要。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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難しいのではないか。</li> <li>○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。</li> </ul>
2. 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
3. 登録された技能労働者情報の管理のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理機関として公益法人が適切かどうか。</li> <li>○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。</li> </ul>
4. 諸外国の事例（イギリス・韓国）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○イギリスでは、不法就労の排除のためもあるが、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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>