

	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（平成24年7月）[別紙]
平成25年度	「技能労働者の技能の『見える化』WG」発足（H24年12月）。4回開催 「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 [参考資料2]
平成27年度	<p>国土交通省</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「第10回 建設産業活性化会議」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（H27年5月） ・「第1回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」の開催（H27年8月） [参考資料1] <p>（一社）日本建設業連合会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「就労履歴管理システム推進本部」を立ち上げ（H27年6月） ・第1回推進本部、幹事会合同会議の開催（H27年7月） ・第2回幹事会の開催（H27年9月） ・第3回幹事会の開催（H27年10月） <p>（一社）全国建設業協会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「就労履歴管理システム（仮称）検討ワーキンググループ」を設置（H27年9月）

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)〈抜粋〉

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。