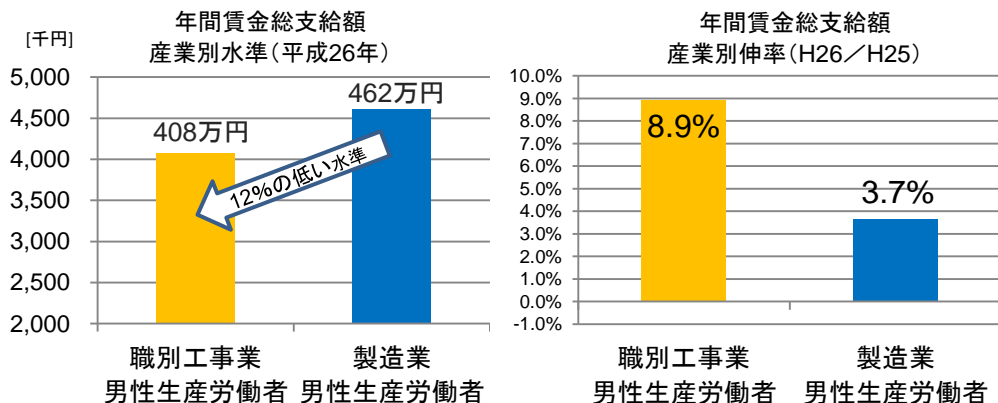


- 今後、建設業において高齢化等により技能労働者が大量に退職することが見込まれ、将来にわたる社会資本の品質確保と適切な機能維持を図るためには、建設業の将来を担う若者の入職・定着を促すためにも、技能労働者の処遇改善を図ることは重要な課題。
- 加えて、労働力人口が総じて減少する中で我が国の経済発展に資する社会資本整備の効率的な整備を図るためには、建設生産システムにおける生産性の向上が不可欠。

技能労働者の処遇改善

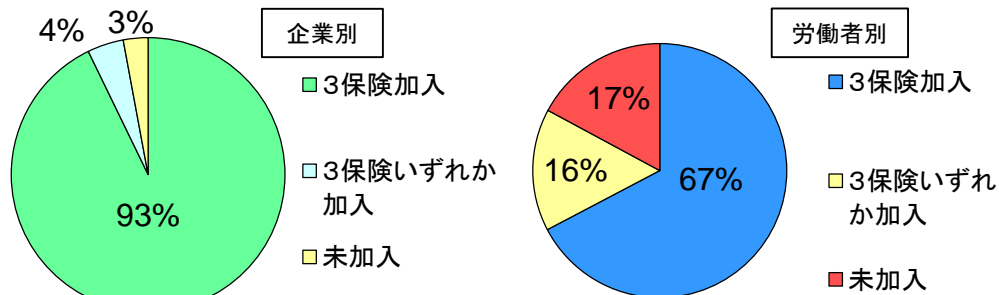
建設生産システムにおける生産性の向上

賃金水準



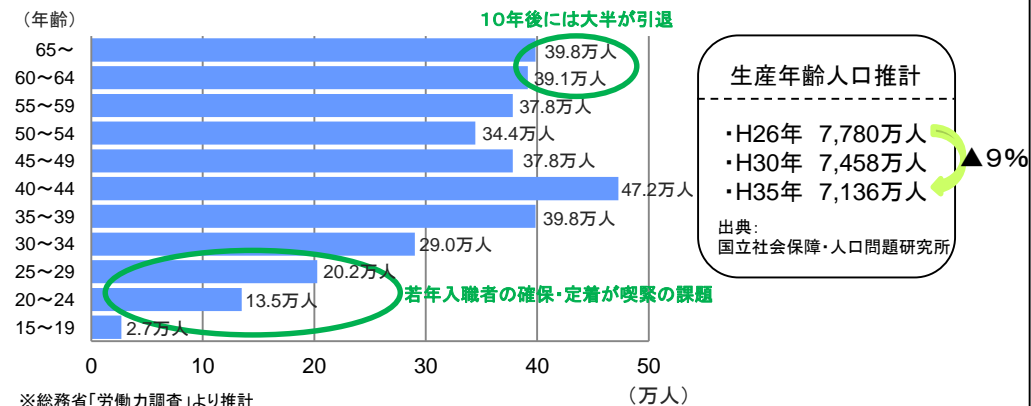
※厚生労働省の平成26年賃金構造基本統計調査に基づいて試算した、職別工事業の男性生産労働者の年間賃金総支給額試算

社会保険加入状況

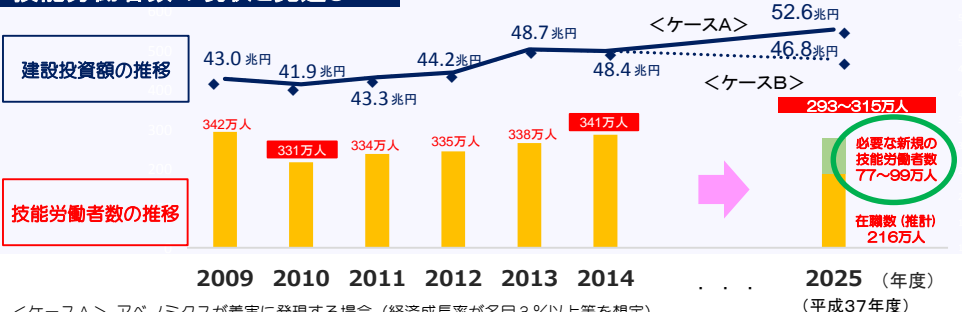


※公共事業労務費調査(平成26年10月調査)における社会保険加入状況調査より雇用保険、健康保険、厚生年金加入率

年齢階層別の技能労働者数 (平成26年)



技能労働者数の現状と見通し



<ケースA> アベノミクスが着実に発現する場合(経済成長率が名目3%以上等を想定)
 <ケースB> 経済成長が足許の潜在成長率並みの場合(経済成長率が名目1%台半ば等を想定)
 ※2014年までの技能労働者数は総務省「労働力調査」、建設投資額は国土交通省「建設投資見通し」より引用

CSCS※カード(建設技能認証制度、1995年4月～) ※Construction Skills Certification Scheme

制度の概要

- 【カードの概要】
 - ・国家基準に基づく建設技能者の技能レベルや、現場で安全に作業するために必要な知識を有していることを証明するカード
 - ・資格や才能のレベルを示すために異なる色の等級により13種類にランク付けされている。
- 【カード取得方法】
 - ・安全衛生試験を通ることが必要。不法就労者を排除するため、受験時に運転免許証等による本人確認を実施。3～5年毎に再試験・更新が必要。カード発行・更新費用は47.5£(カード30£、安全試験17.5£)。
- 【活用状況】
 - ・CSCSカードの保有者は約190万人(2014年末)。
 - ・カード発行に関する法的な位置づけや、カード保持の法的な義務はないが、運用として、多くの建設企業や発注者が、CSCSカードを保持しない者の建設工事現場への入場を認めていない。
- 【事業主体】
 - ・民間団体のCSCS Limitedが管理。非営利の有限会社、役員は建設業関係の団体・組合等により構成。

【CSCSカードの見本】

- ・日本の運転免許証とほぼ同じ大きさ。
- ・カードには資格情報も格納できる



- 赤カード : 訓練生
- 緑カード : 建設現場職人、基礎レベル
- 青カード : 技能者レベル
- 金カード : 高度技能者、監督レベル
- 黒カード : 管理者レベル
- 黄カード : 現場ビジター
- 白/黄カード : 専門資格有資格者(資格を保有している人に限定せず、専門的に能力が認められた人材)
- 白/灰カード : 建設関連業務従事者

【主な用途】

- ・入退場管理
- ・従事する業務に必要な資格の確認
- ・給与支払いのための労働時間管理

出典 : ◆英国「CSCS Limited」ホームページ
 ◆財団法人 国土技術研究センター「JICE REPORT」vol.19/2011.7月
 ◆財団法人 建設業技術者センター「平成23年度 海外における技術者制度調査業務 報告書」より

建設業の死亡災害発生率の国別比較(2006)



注) 建設業労働災害防止協会の資料を基に作成

CSCS※カード（建設技能認証制度、1995年4月～） ※Construction Skills Certification Scheme

カードの取得

- ・カードの申請は本人又は雇用者が、電話又は郵送により行うことができる。
- ・カード取得のためには、①国家資格を取得していること、②安全衛生試験の受験、が必要。
- ・更新の際には、再度必要な国家資格の証明、安全衛生試験の受験が必要。



カードの利用

- ・カードにはICチップが装備されており、専用アプリをインストールしたスマートフォン・タブレット又はカードリーダーで情報を読み取る。
 - ・読み取った資格等の情報を簡単にデータベースに取り込み、社内で管理することが可能。
 - ・読み取り用のアプリは無料で配布、市販のカードリーダーを購入する場合価格は£40～。
 - ・加えて、①入退場管理、②現場教育の受講履歴の管理などに使用することもできる。（CSCS社独自のアプリと社内システムをリンクさせることで、受講履歴のデータを蓄積することが可能。）
- ※なお、カードに登録された情報の変更はカードの発行主体によるのみ可能。



利用による効果

- ・適切な資格を持たない者・安全教育を受けていない者の現場への入場や作業への従事を防ぐ。
- ・業務に必要な資格・訓練の簡易な証明。
- ・カード情報の取り込みにより、労働者の資格の確認作業やデータ入力の手間の軽減。
- ・その他、入退場時刻の記録を含めた入退場管理や社内の教育訓練履歴をはじめとする社員管理にも1枚のカードで対応が可能。



- 各業界団体が設定し、公的な認定を受けた職務基準(基礎～レベル8までの9段階)の各レベルに達成するために策定された教育訓練プログラムに沿って職業訓練を実施。我が国の「技能検定」で用いられている試験方式で資格を付与するのではなく、個々の労働者の職業訓練の成果を資格授与機関の認定を受けた評価者の評価に基づき資格を付与することにより、労働者の技能のレベルを評価。
=どのレベルに達している労働者であるかを客観的に測ることができる。

- すべての資格は、「レベル(難しさ)」と「学習量(単位数)」で設定。
- 1単位を10時間の学習内容とする「ユニット」で構成。
- 全ての資格は、単位数に応じて3種類のタイプに分類。

<Qualification and Credit Framework (QCF) の構成>

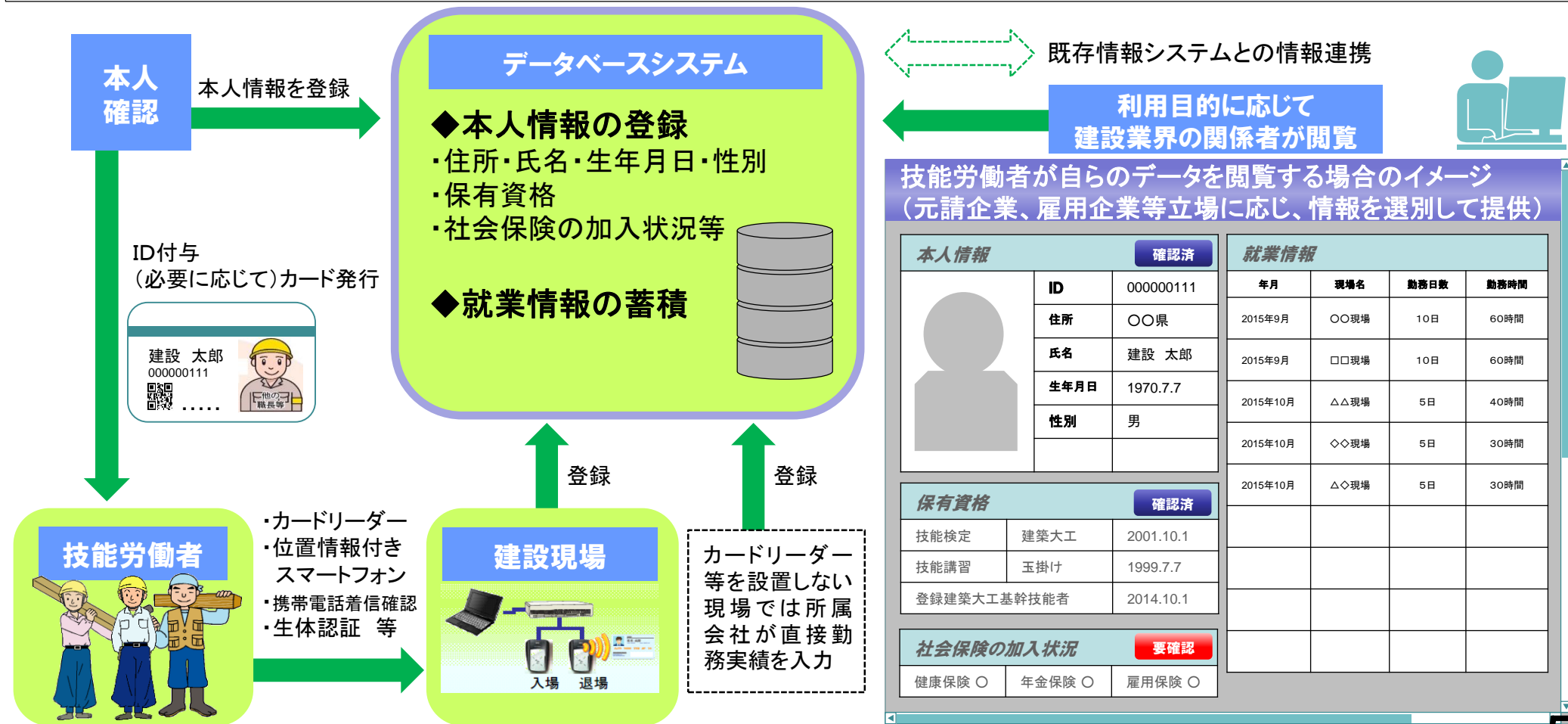
レベル	Award (1～12)	Certificate (12～36)	Diploma (37以上)
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
基礎			

↑ レベル

→ 学習量(単位数)

建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの概要イメージ

- 建設業で共通に使用できる番号(ID)を各労働者に付与し、(必要に応じて)カードを発行
- 技能労働者の本人情報(住所、氏名、生年月日、性別)、保有資格、社会保険加入の有無等をあらかじめシステムに登録
- カードリーダーや位置情報付きスマートフォン等により入退場管理を行い、日々の就業情報を蓄積
- 蓄積されたデータは利用目的に応じて建設業界の関係者が閲覧
- 簡易で低コストなシステムの構築・利用を目指す





技能労働者

(1) 技能や経験の適切な評価による収入への反映

- 技能と経験に応じて適切に技能労働者の能力が評価される、スキルアップのモチベーション向上につながる
- 現場管理が効率化されることで、現場に入る日数が増える

(2) 経歴・資格等の技能を簡易に証明

- 自身の社会保険の加入状況を簡易に示すことができる
- 新規入場者教育を受ける時間を短縮・合理化できる
- 資格や表彰に必要な実務経験の証明に活用できる
- 建設技能労働者がどの現場で就労したか分かるので、アスベスト・中皮腫・じん肺等の労災保険に活用できる
- 建退共の証紙の貼付状況の確認に活用できる（将来的には建退共の証紙に代替できる）

(3) 雇用の安定化

- 常時雇用する建設技能労働者の繁閑調整のために他社に送り出した場合の送出人数・日数を把握できるので、システムと「建設業務労働者就業機会確保事業(※)」を活用すれば技能労働者の雇用の安定化につながる。
※技能労働者の送出国間は所定労働日数の5割まで
- 転職の際などに、自身の技能や経験を簡易に証明できるため、処遇の安定化につながる



専門工事業者



総合工事業者

(1) 能力評価への活用

- 技能労働者を技能と経験に応じて適切に評価できる
- 優秀な技能労働者を抱える施工能力の高い専門工事業者を把握できる

(2) 現場管理の効率化

- 現場に入る技能労働者が作業に必要な資格を持っているかを簡単に確認できる
- 現場に入場する技能労働者の社会保険への加入の有無が簡単に確認できる
- 技能労働者を効率的に現場に配置できる
- 技能労働者の技能と経験が分かるので、新規入場者教育を簡素化できる
- 建設技能労働者の現場入場日数が分かるので管理コストが合理化・低減できる
- 不審者の侵入を防ぐことで現場のセキュリティを確保できる

(3) 社会保険の法定福利費など勤務実績の証明に活用

- 元請に社会保険の法定福利費を請求しやすくなる(専門工事業者)
- 下請に支払う法定福利費を適正に算定できる(総合工事業者)
- 資格や表彰に必要な実務経験の証明に活用できる
- 建設技能労働者がどの現場で就労したか分かるので、アスベスト・中皮腫・じん肺等の労災保証に活用できる
- 建退共の証紙の現物交付の確認に活用できる (将来的には建退共の証紙に代替できる)
- 常時雇用する建設技能労働者の繁閑調整のために他社に送り出した場合の送出人数・日数を把握できるので、システムと「建設業務労働者就業機会確保事業(※)」を活用すれば技能労働者の雇用の安定化につながる。
※技能労働者の送出期間は所定労働日数の5割まで(専門工事業者)