

1. 能力評価制度の対象

<建設技能者の能力の要素>



能力評価制度の対象

建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能

登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能

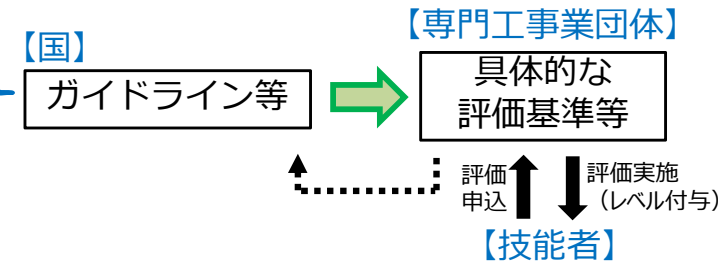
現場で発揮される能力 ※現場の働きぶりを客観的に評価する方策等についても引き続き検討(各企業において独自に判断)

2. レベル分けの目安やルール

レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
初級技能者 (見習いの技能者)	中堅技能者 (一人前の技能者)	職長として現場に従事 できる技能者	高度なマネジメント能力 を有する技能者
	一定の就業経験 + 2級技能検定等	一定の職長経験 + 1級技能検定等	登録基幹技能者 建設マスター等

※職長や登録基幹技能者を目指さない熟練技能者の位置づけは今後検討

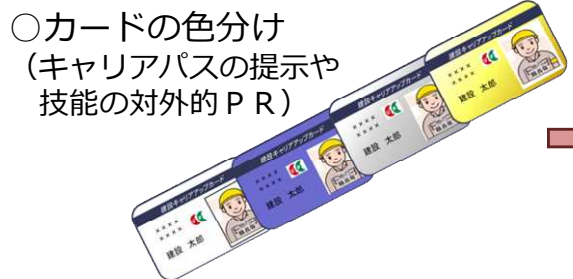
3. 制度枠組み (イメージ)



※団体が作成した評価基準等への国の関与や色分けされたカードの取得手続きなど、具体的なスキームについては今後検討

4. 評価結果の活用

技能者の客観的かつ大まかなレベル分け (処遇改善の土台作り)



- カードの色分け (キャリアパスの提示や技能の対外的PR)
- 専門工事企業の施工能力等の見える化への連動
- 【見える化の対象項目 (イメージ)】
- 所属する技能者のレベル、人数 など
- 高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

「レベル分け」と「現場で発揮される能力」とを組み合わせた活用

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

- ・レベル分けを参考として、雇用する企業が技能者の経験やスキルをより適切に反映した給与を決定
- ・高いレベルの技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して手当支給

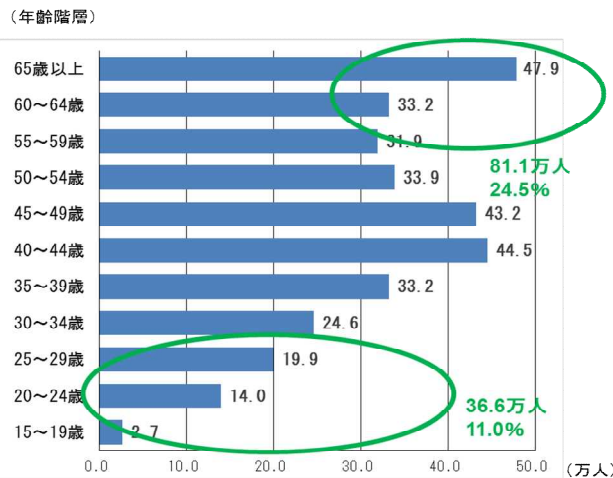
5. スケジュール

- 建設キャリアアップシステムは平成30年秋に運用開始予定。
- 建設技能者の能力評価制度と専門工事企業の施工能力等の見える化とを並行して検討を進め、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示。
- その後、専門工事業団体等における具体的な評価基準等の策定を進め、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

- 建設技能者の高齢化の進展等を踏まえれば、建設業の将来の担い手の確保が喫緊の課題。
- 建設技能者は、様々な現場で経験を重ね、技能を磨いていくため、これらの統一的な把握や評価が難しい環境。
- 製造業と比べ低い賃金水準。また、体力のピークが賃金のピークとなっている状況。
- 技能者一人ひとりの能力や経験を業界全体で客観的に把握し、評価や処遇に繋げる取組が必要。同時に、キャリアパスの提示が必要。

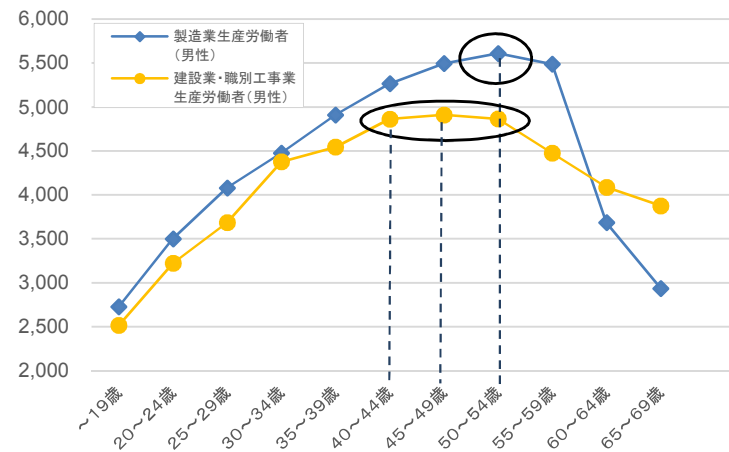
年齢階層別の建設技能者数



出典：総務省「労働力調査」

年齢階層別の賃金水準

(単位：千円)



出典：平成29年賃金構造基本統計調査

2. 建設キャリアアップシステムの構築

- 建設キャリアアップシステムは、技能者の資格や就業履歴等を業界横断的に業界統一のルールで登録・蓄積する仕組み。
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定。
- システムにより、技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴が客観的に把握可能。これらの情報を活用し、技能者が適正な評価や処遇を受けられる環境を整備する施策の構築が必要。

①技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付



③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	S55 1980/07/28
保有資格	
登録基幹技能者	型枠 2016.06.20
技能講習	玉掛け 2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業 20
社会保険加入状況	退職金共済
建保	<input type="checkbox"/> 協会建保 <input type="checkbox"/> 建退共
年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金
雇用	<input type="checkbox"/>

技能者の就業履歴 (いつ、どの現場で従事したかの実績) が蓄積される

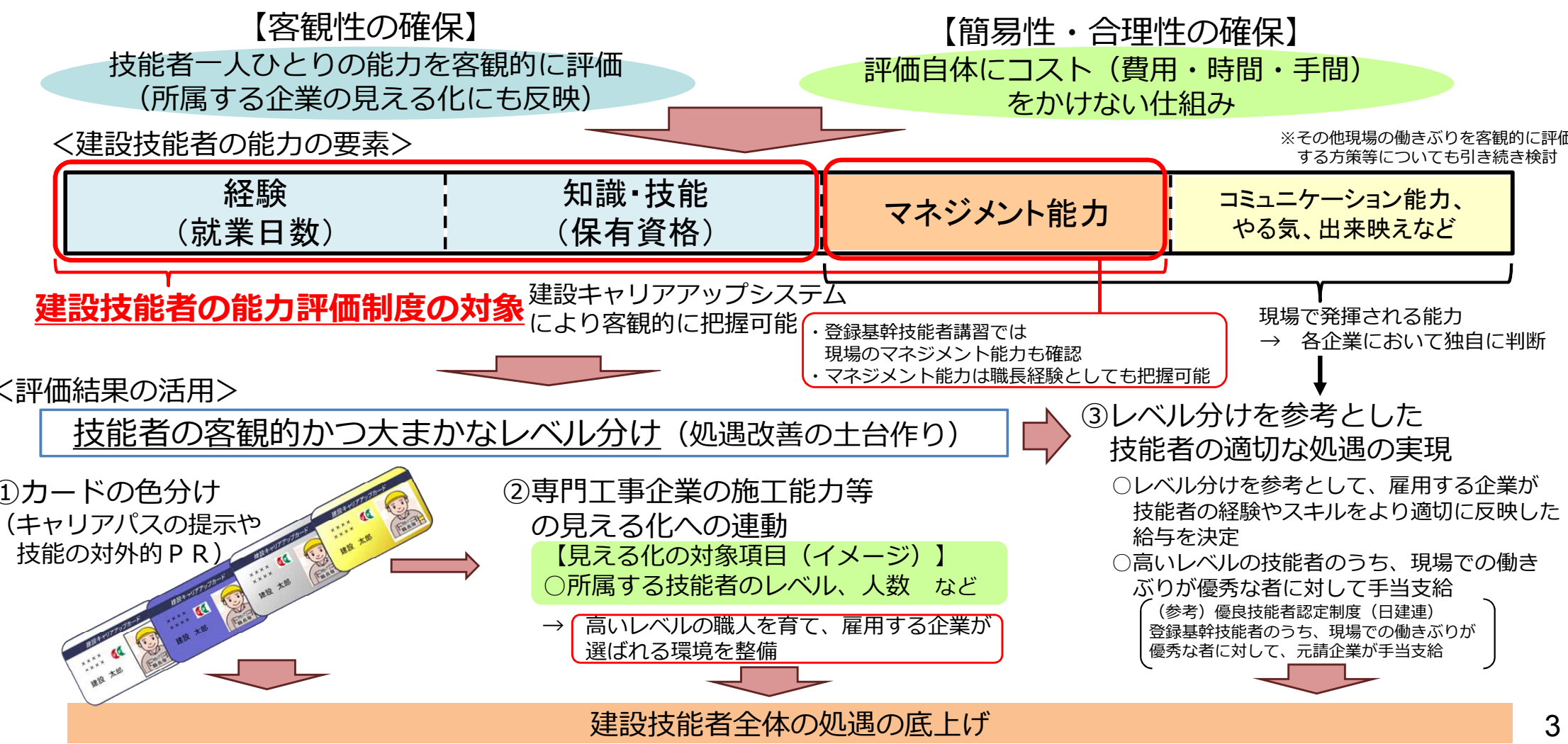
技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
○建設	××ビル	2019.6	22日
○建設	□□住宅	2019.7	19日
○建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

3. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方

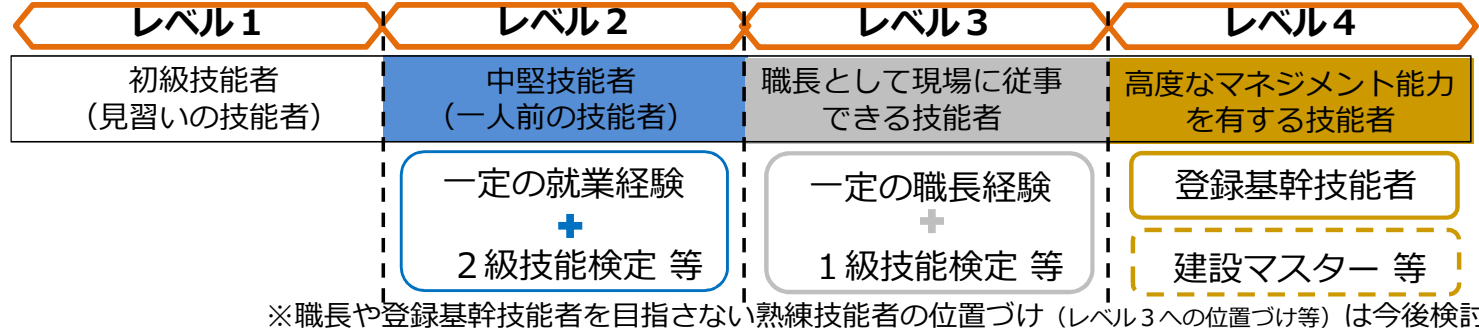
- 制度の構築にあたっては、客観性を確保し、かつ、評価自体に大きなコストをかけない仕組みとすることが必要。
- そこで、建設キャリアアップシステムによって客観的な把握が可能な経験（就業履歴）、知識・技能（保有資格）、マネジメント能力（登録基幹技能者講習、職長経験）を活用して評価を実施。
- 評価により、技能者の客観的かつ大まかなレベル分けを行い、①キャリアアップカードの色分けへの反映、②専門工事企業の施工能力等の見える化への連動、③レベル分けを参考とした技能者の経験やスキルをより適切に反映した処遇の実現を通じ、技能者全体の処遇の底上げを目指す。



4. 能力評価の基準

- 4段階のレベル分けを基本。レベル1は見習い技能者（初級技能者）、レベル2は一人前の技能者（中堅技能者）、レベル3は職長として現場に従事できる技能者（一定の職長経験を有する者）、レベル4は高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）のレベルとすることを基本。
- システムにより把握できる保有資格と就業日数をそれぞれポイント化し、合計して能力を評価。また、職長として従事した場合等は、就業日数を高く評価。
- これらの共通の目安やルールに基づき、職種の特性を踏まえて、専門工事業団体毎にレベル分けの具体的な基準（必要な資格や経験年数など）を検討。

<レベル分けの目安>



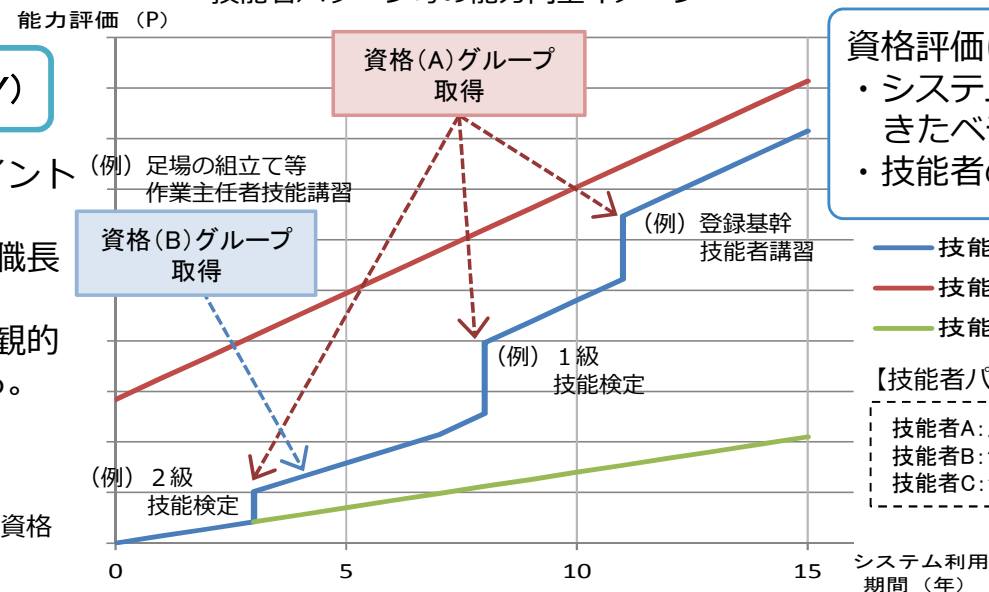
具体的な基準（必要な資格や経験年数など）は、国のガイドライン等に基づき専門工事業団体が職種に応じて策定

<評価の方法>

$$\text{建設技能者の能力(P)} = \text{就労点(X)} + \text{技能点(Y)}$$

- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、就労点（X）とする。
- 資格(B)グループを保有して就労した場合や職長として就労した場合、上記ポイントに加算。
- 資格(A)グループ保有による知識・技能の客観的な評価をポイント化し、技能点（Y）とする。

技能者パターン毎の能力向上イメージ



資格評価により、

- ・ システム稼働前から経験を積み重ねてきたベテラン技能者を適切に評価
- ・ 技能者の資格取得（人材育成）の促進

技能者A

技能者B

技能者C

【技能者パターン】

- 技能者A: 入職後からシステムを利用し、資格(A)(B)を取得
- 技能者B: システム稼働時に資格(A)(B)を保有
- 技能者C: システムを利用しているが、資格(A)(B)を取得せず

資格(A)グループ・・・職種固有の技能を全体として計る資格
(例: 登録基幹技能者、技能検定)

資格(B)グループ・・・特定の危険・有害な作業を行うための資格
(例: 技能講習、免許)

5. 能力評価制度の枠組み

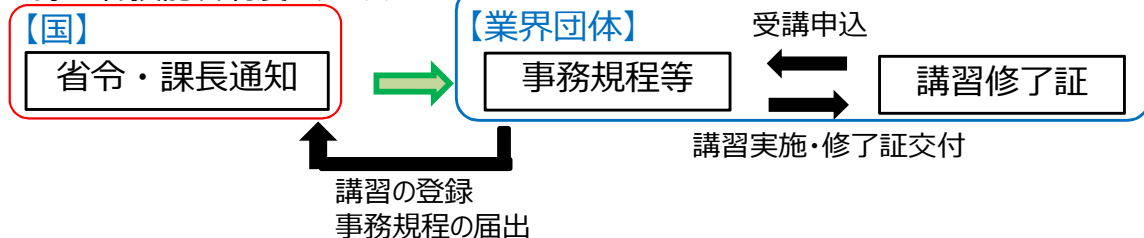
- 評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特性を反映するため、登録基幹技能者制度を参考したスキームを構築。

<イメージ>

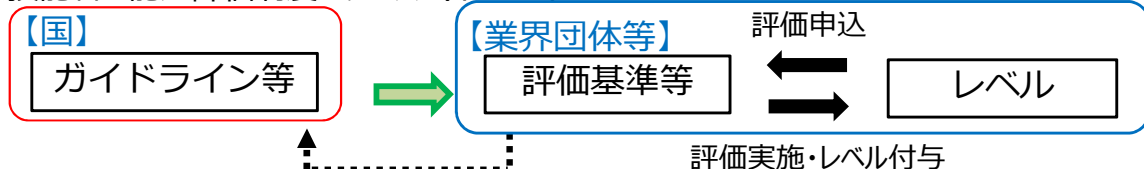
- ①国土交通省において、評価制度の枠組みや評価基準等に関する共通の目安やルールについて、ガイドライン等を策定
- ②ガイドライン等に基づき、専門工事業団体等において、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準を策定
- ③技能者の申請に応じて、専門工事業団体が評価実施

- レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続き等については、今後検討。

<登録基幹技能者制度のケース>



<技能者の能力評価制度のケース(イメージ)>



客観性を確保

職種間のバランスを確保

客観性を確保

職種毎の特性を反映

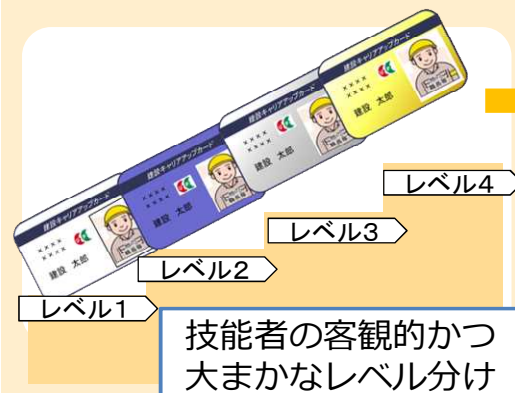
※策定した評価基準等への国土交通省の関与については、今後検討

6. 今後の進め方等

<専門工事企業の施工能力等の見える化との連動>

- 技能者の処遇改善に繋げるためには、能力評価制度により高いレベル評価を受けた技能者を育て、雇用する企業を「見える化」する施策の構築が必要。
- 専門工事企業の施工能力等の「見える化」を図る項目として、所属技能者のレベル・人数を設定。
- 平成30年度に検討会を設置し、本格的な検討を開始。

建設技能者の能力評価制度



専門工事企業の施工能力等の見える化

【見える化の対象項目(イメージ)】

- 所属する技能者のレベル・人数
- ※建設技能者の能力評価制度による評価と連動
- 表彰・工事実績
- 建機の保有状況
- 安全性(無事故期間等)
- 処遇・福利厚生(社会保険等への加入状況等)
- 人材確保・育成(研修制度等)
- 地域貢献(災害復旧、地域活動への貢献等)
- 経営状況等

<平成30年度以降の進め方>

- 中間とりまとめを踏まえ、その具体化や今後の検討課題について検討を実施。また、職種の特性を踏まえた評価制度とするため、専門工事業団体等において、具体的な評価基準等の策定を進める。
- 専門工事企業の施工能力等の見える化と並行して検討を進め、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示する。

専門工事業団体等における具体的な検討等を加速化させ、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。



建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会(開催経緯・委員名簿)

【開催経緯】

- 平成29年11月13日 (月) 第1回検討会
 ・諸外国の能力評価制度
 ・建設技能者に関する国内の資格制度
 ・検討にあたっての論点 など
- 12月14日 (木) 第2回検討会
 ・技能者のレベル分け
 ・技能者の能力を構成する要素
 ・評価のシミュレーション など
- 平成30年 1月29日 (月) 第3回検討会
 ・評価のシミュレーション、職長の評価
 ・評価制度の大まかな枠組み
 ・専門工事企業の施工能力等の見える化
 ・中間とりまとめの骨子 など
- 2月28日 (水) 第4回検討会
 ・レベル分けの基準(各レベルの目安、表彰等の扱い、具体的なレベル分けのイメージ等)
 ・評価制度の枠組み
 ・中間とりまとめ(素案) など
- 3月20日 (火) 第5回検討会
 ・中間とりまとめ(案) など

【委員名簿】

委員

芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
 千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
 (一社)日本型枠工事業協会 常任理事
 (一社)日本建設躯体工事業団体連合会
 (一社)日本機械土工協会 労働安全委員会委員
 (公社)全国鉄筋工事業協会 理事
 (一社)日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
 (一社)全国建設室内工事業協会 理事
 (一社)日本電設工業協会 常務理事
 全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
 (一社)日本空調衛生工事業協会 人材委員会委員
 (一社)日本建設業連合会
 (一社)全国建設業協会 業務執行理事
 (一社)全国中小建設業協会 常任理事
 (一社)住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
 全国建設労働組合総連合 技術対策部長
 (一財)建設業振興基金建設キャリアアップ
 運営準備室総括研究部長

○座長

蟹澤 宏剛○
 藤波 美帆
 後町 廣幸
 青木 茂
 鈴木 喜広
 池田 愼二
 鈴木 光
 武藤 俊夫
 中山 伸二
 大熊 泰雄
 安達 孝
 能登谷 英俊
 星 直幸
 河崎 茂
 宗像 祐司
 小倉 範之
 田尻 直人

オブザーバー

(一社)建設産業専門団体連合会 常務理事
 厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課
 建設・港湾対策室長
 厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室
 上席職業能力検定官
 国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
 国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
 国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

道用 光春
 吉野 彰一
 奥野 正和
 田村 央
 頼本 欣昌
 武井 利行

【事務局】

国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
 国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室長
 国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課
 専門工事業・建設関連業振興室長

出口 陽一
 矢吹 周平
 高田 龍 6