

第5回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会
議事次第

日時：平成30年3月20日(火)10:00～12:00

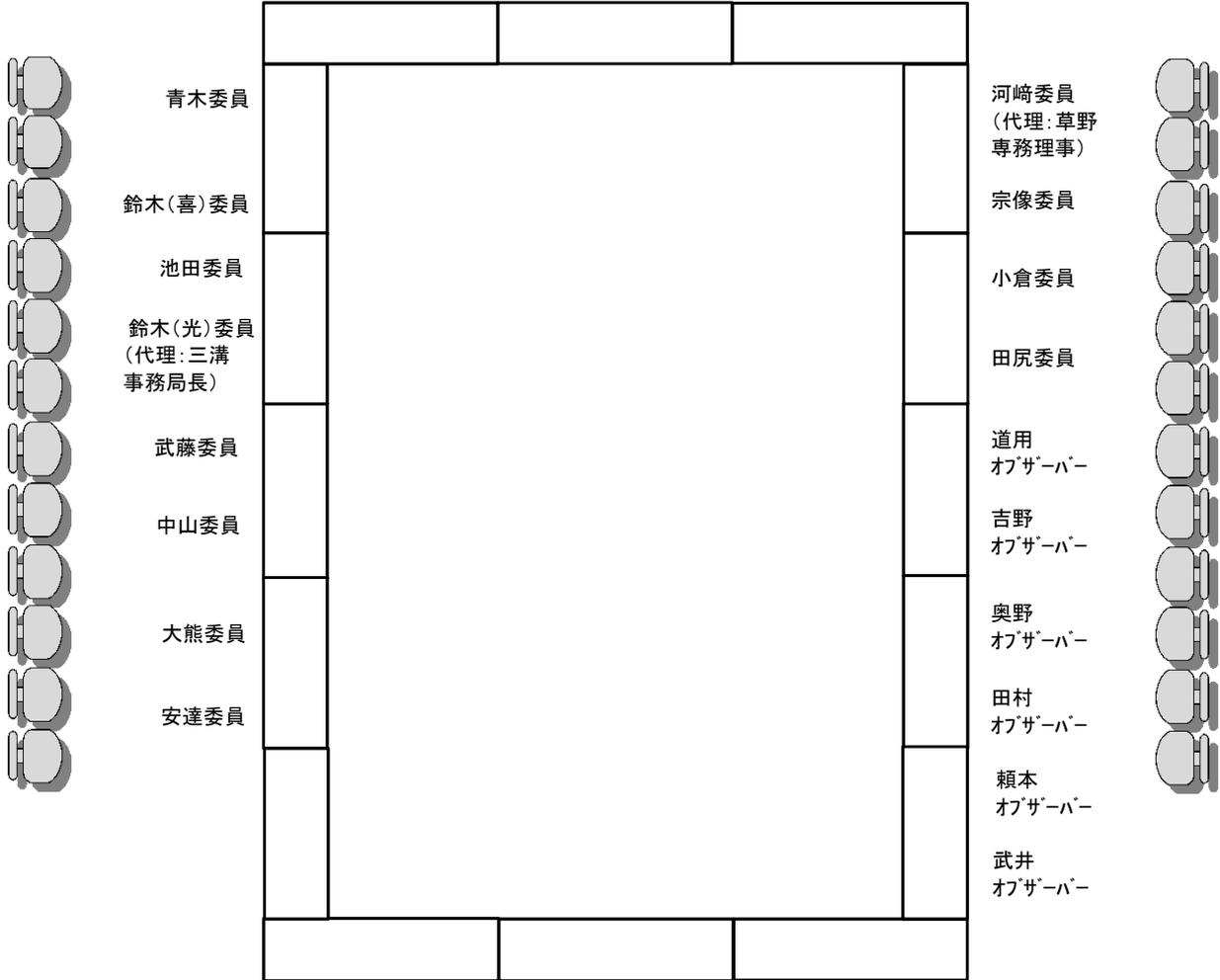
場所：建設業振興基金5階501会議室

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 議事
 - (1) 中間とりまとめ(案)
 - (2) その他
 - (3) 今後の進め方
- 4 閉会

第5回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

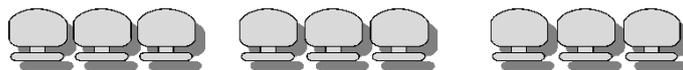
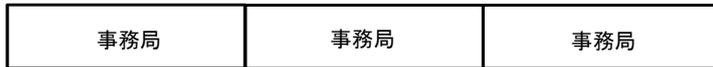
日時：平成30年3月20日(火)
 10:00~12:00
 場所：(一財)建設業振興基金
 5階 501会議室

後町委員 藤波委員 蟹澤委員 能登谷委員 星委員



国交省 国交省 国交省 国交省 現代計画研究所
 高田室長 出口課長 鈴木 矢吹室長

大臣官房審議官



配付資料リスト

- 資料 1 委員名簿
- 資料 2 第 4 回検討会での主な指摘について
- 資料 3 中間とりまとめ（案）に対するご意見について
- 資料 4 中間とりまとめ（案）
- 資料 5 登録基幹技能者制度推進協議会事務局長等会議について
- 資料 6 今後の進め方について
- 参考資料 1 第 4 回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会議事要旨
- 参考資料 2 都道府県知事表彰等について
- 参考資料 3 登録基幹技能者講習修了者の平均年齢について
- 参考資料 4 建設業働き方改革加速化プログラム

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 委員

資料1

【委員】

(順不同、敬称略)

○

氏名	所属等
蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
藤波 美帆	千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
後町 廣幸	一般社団法人日本型枠工事業協会 常任理事
青木 茂	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
鈴木 喜広	一般社団法人日本機械土工協会 労働安全委員会委員
池田 慎二	公益社団法人全国鉄筋工事業協会 理事
鈴木 光	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
武藤 俊夫	一般社団法人全国建設室内工事業協会 理事
中山 伸二	一般社団法人日本電設工業協会 常務理事
大熊 泰雄	全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
安達 孝	一般社団法人日本空調衛生工事業協会
能登谷 英俊	一般社団法人日本建設業連合会
星 直幸	一般社団法人全国建設業協会 業務執行理事
河崎 茂	一般社団法人全国中小建設業協会 常任理事
宗像 祐司	一般社団法人住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
小倉 範之	全国建設労働組合総連合 技術対策部長
田尻 直人	一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップ運営準備室総括研究部長

○座長

【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	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
奥野 正和	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
田村 央	国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
矢吹 周平	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
高田 龍	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

第4回検討会での主な指摘について①

	第4回検討会での主な指摘
(1) 経験と資格を用いた能力評価	<ul style="list-style-type: none"> • ご提案の仕組みは、同じ資格を持ち、あるいは免許や講習を受講し、同じ期間の就労経験があれば、個々の技能者の技能は一緒だとする評価の仕組み。個々の技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するのが能力評価ではないか。大まかなレベル分けならば、登録基幹技能者等の制度もあるが、処遇の評価には直結していない。(全建 星委員) • 今回の仕組みでは、基礎的な技能の評価は可能かもしれないが、賃金のピークを40歳台から50歳台にもっていくといった建設産業全体での処遇改善には寄与しないのではないか。(全建 星委員) • これまで専門工事企業の評価制度や技能者の評価制度はなかった。安いか高いかといった基準しかなかった。これから先、若い人を建設業界に呼び込むためには、登録基幹技能者や1級技能士を育成し、技能者が社会から尊敬を受けられるような仕組みを作っていかなければならない。そのために始まったのがこの検討会である。(日本型枠 後町委員) • 就労履歴だけではなく、技能士、登録基幹技能者、建設マスターが評価され、それが自分の会社の評価にも結びつき、受注機会の拡大に繋がる。公共事業や不動産事業が値段だけの勝負ではなく、腕の良い職人を育て、福利厚生を図っていく会社が評価される。そういう良い循環が作れるのは画期的なこと。(日本型枠 後町委員) • 現場のスキルまで評価する制度を議論していたら、極めて長い時間がかかってしまう。働き方改革などの動きや社会の理解があるうちに、制度を動かしていく必要。(日本型枠 後町委員) • システムを走らせて行く中で、現場での技能・スキルをもう少し客観的に評価できるやり方がないか、考えていけば良いのではないか。(日本型枠 後町委員) • 平成7年の建設産業政策大綱から記載されていた様々な取り組みが具体的に動き出した状況。議論を停滞させることなく、具体的な議論を進めていくべき。(蟹澤座長) • 能力評価基準による評価が、技能者の処遇改善に繋がるまでには相当時間がかかると考えている。このような検討会を継続して行っていくこと、その中から出てきた課題を少しずつ潰していくことが重要。今回の検討会で提示された仕組みは、前回以上に良くなってきている。(日建連 能登谷委員)

第4回検討会での主な指摘について②

	第4回検討会での主な指摘
<p>(2) 登録基幹技能者等の扱い</p>	<ul style="list-style-type: none"> 登録基幹技能者制度がない職種のレベル4の取扱いについて、例えば技術検定と技能検定、職長教育の修了者で一定の経験年数があれば認めるという方向で検討してはどうか。(全建総連 小倉委員) 建築大工の登録基幹技能者は、軸組とツーバイフォーを対象とした内容になっている。別の系統の大工にも枠を広げていくことも検討の方向性としてありうるのか。(住団連 宗像委員) 登録基幹技能者制度について、専門工事業団体がしっかりしているところ、作っていないところ、作ってあっても活発ではないところがある。登録基幹技能者を目指すということが重要であり、国土交通省や建設業振興基金には、今後とも指導をお願いしたい。(日建連 能登谷委員) 技能検定を新たに創設することは大変であるが、登録基幹技能者制度は、しっかりした体制を整えれば制度構築が可能。(蟹澤座長)
<p>(3) 具体的なレベル分けの検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> 基準の検討にあたっては、企業の規模や地方のことも考慮する必要がある。一人前のとびと言え、足場、鉄骨、型枠支保工の資格等は持っていてほしいが、地方の場合、足場だけのとびもいるので、このうちいずれか1つを取得することをレベル1からレベル2へのレベルアップの基準として検討。(日本躯体 青木委員) 大規模な現場では、職長の下に、職長補佐や班長という立場で3~4人を束ねる役割がある。小規模な現場で職長が評価され、大規模な現場の班長的な立場が評価されないのは厳しい。この両方をうまく評価できる仕組みとしてほしい。(日本躯体 青木委員) 実際にシミュレーションを行い、レベルアップに必要なポイントと経験年数を検討。レベル3をAとBの2つに分けた。レベル3のBは、職長の資格を持ち、いつでも職長の代役ができるような技能者。レベル3のAは、1級技能士で、登録基幹技能者への登竜門のようなイメージ。レベル4は、技能者の最高位であるマネジメント能力に長けた登録基幹技能者。(日本型枠 後町委員) レベルアップの際に必須とする資格Bを検討。資格Bの取得により就労ポイントが加算されることから、雇用主は有能な技能者に資格を取らせるようになる。システムとの連携によって、資格付与の基準がきっちりしていくような好循環が望ましい。(日本型枠 後町委員) 技能検定制度がないので、経験年数と資格Bでレベルアップの基準を検討。レベル2の基準には、入職時に必ず必要となる車両系建設機械かローラーの特別教育、レベル3の基準には、職長経験1年以上、運転業務の安全衛生教育受講を要件として検討。(日機協 鈴木委員) レベル4の基準には、登録機械土工基幹技能者のほか、1級土木施工管理技士と1級建設機械施工技士も設定。オペレーターは重機に乗りながら、安全管理、品質管理はできないため、ほとんどの現場でオペレーターとは別に施工管理者を置いている。施工管理者が目指す資格が土木施工管理技士。オペレーターから施工管理者を目指す場合は建設機械施工技士の取得を目指す。(日機協 鈴木委員)

第4回検討会での主な指摘について③

	第4回検討会での主な指摘
(4) 表彰等の扱い	<ul style="list-style-type: none"> 建設マスターについては、レベル4に位置付けていただきたい。(日機協 鈴木委員) 都道府県知事表彰のうち、レベル4の考え方に合致をしているものについては、対象にしても良いのではないかと。(全建総連 小倉委員) 都道府県の表彰は、神戸マイスター、横浜市マイスター等の種類がある。内容を見ると、国の制度より厳しいものもある。(蟹澤座長)
(5) 建設キャリアアップシステムの機能	<ul style="list-style-type: none"> レベルを4段階とした場合、レベル3、4は幅が広いため、システムの中で元請からの評価(優良技能者認定制度等)を確認できると良い。(全鉄筋 池田委員) 就労経験の蓄積について、キャリアアップカードの場合、例えば、半日しか働いていない場合でも1日としてカウントする形になるか。それは能力評価も同じ考え方になるか。(全建総連 小倉委員) システムにおいて、「立場」や「作業内容」はどこまで拾えるのか。職長補佐や班長の立場、危険作業の主任者や指揮者の立場も拾っていただきたい。(日本躯体 青木委員)
(6) 専門工事企業の施工能力等に見える化	<ul style="list-style-type: none"> 建設キャリアアップシステムにおいて、一人親方の場合、事業者登録も行うことになる。事業主として働く場合は、当然企業評価の対象になってくると思うが、今の企業評価の項目を見ると、馴染まない部分が出てくると思う。違う立て方にするのか、同じ企業評価の中で違う位置付けにするのか、工夫が必要になる。(全建総連 小倉委員)
(7) その他	<ul style="list-style-type: none"> 登録基幹技能者が現在33職種あるが、各職種の修了時点の平均年齢と実務経験がわかれば、ご提示をお願いしたい。(全建総連 小倉委員)

「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 中間とりまとめ（案）」に対するご意見について

該当箇所	意見	委員等氏名	理由	対応
<p><u>該当箇所：1ページ</u></p> <p>（「はじめに」の9行目） 他産業との人材獲得競争に打ち勝ち・・・</p> <p>（18行目） 「キャリアアップシステム」の運用が開始される予定である。</p>	<p><u>建設業の魅力をさらに引き出し・・・</u></p> <p><u>運用が開始される。</u></p>	<p>日建連・能登谷委員</p> <p>日建連・能登谷委員</p>	<p>・勝ち負けではなく、建設業が他産業に負けない魅力ある産業になることが本来の主旨。</p> <p>・今更予定であるという表現はない。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p><u>該当箇所：3ページ</u></p> <p>（（3）の2行目） 建設技能者の保有する資格や受講した講習などの・・・</p>	<p>建設技能者の保有する資格などの情報・・・</p>	<p>日建連・能登谷委員</p>	<p>・受講した講習は、そのほとんどが資格を取得するための講習であり、それ以外の元請講習などは記録されないのでは？</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p><u>該当箇所：4ページ</u></p> <p>（「2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい」の8行目） 価格競争のみではなく、適切に・・・</p>	<p>価格競争のみではなく、<u>発注者等から適切に</u>・・・</p>	<p>建専連・道用委員</p>	<p>・エンドユーザーから評価される制度</p>	<p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <p>価格競争のみではなく、<u>元請企業や発注者等から適切に</u>・・・</p>
<p><u>該当箇所：5ページ</u></p> <p>・・・職業能力評価基準（厚生労働省・中央職業能力開発協会）・・・</p>	<p>・・・職業能力評価基準（厚生労働省）・・・</p>	<p>厚労省・奥野委員</p>	<p>・表記を正確にするもの</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：6ページ</p> <p>(②の4行目) ・ ・ ・ 良い職人を雇用する専門工事企業が市場において識別される環境を作り ・ ・ ・</p> <p>(③の4行目) あるとの共通認識の下、<u>各建設企業</u>における ・ ・ ・</p>	<p>専門工事企業の見える化の議論はこれからのので、「評価が協力会社にとっての指標や目標になる」程度の柔らかさの方が現段階では良いのではと考えます。 (その他、Ⅲ 今後の進め方などにも記載あり)</p> <p>・ 良い職人を<u>育成し</u>雇用する専門工事企業～</p> <p>あるとの共通認識の下、<u>国土交通大臣の登録を受けた講習実施団体</u>における ・ ・ ・</p>	<p>日建連・能登谷委員</p> <p>全建総連・小倉委員</p> <p>建専連・道用委員</p>	<p>・能力の高い技能者を雇用（他社からの引き抜き等を含む）するだけではなく、技能者を育成するという認識を持ってもらうためには、「雇用」だけではなく「育成」という文言を入れた方が適切ではないか。</p>	<p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <p>・ ・ ・ 良い職人を雇用する専門工事企業が市場において<u>競争するための客観的な指標等を提供し</u> ・ ・ ・</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ここでいう「各建設企業」とは、優良技能者認定制度を運用している元請企業を主に想定していることから、原案どおり。</p>
<p>該当箇所：7ページ</p> <p>建設業においても、7業種（型枠工事業、鉄筋工事業、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業）において職業能力評価基準が策定され、個社で活用されているところである。</p>	<p>建設業においても、7業種（型枠工事業、鉄筋工事業、<u>防水工事業</u>、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業）において職業能力評価基準が策定され、個社で活用されているところである。</p>	<p>厚労省・奥野委員</p>	<p>・「防水工事業」が漏れているため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：8ページ</p> <p>①建設技能者の評価の要素について 一般社団法人全国建設業協会が実施した「建設技能者の能力評価に関する調査」・・・</p>	<p>厚生労働省の能力開発基本調査の調査結果「労働者の職業能力評価について」（職業能力評価の実施状況、職業能力評価における検定・資格の利用状況、職業能力評価の活用方法等）も、同項目の部分あるいは他の項目において記載すべきではないか。</p>	<p>全建総連・小倉委員</p>	<p>・統計法に基づく調査であり、その調査結果は「中間とりまとめ」の記載内容を十分補完するものと考えられるため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <p><u>また、厚生労働省の実施した「能力開発基本調査」によれば、約60%の事業所が、職業能力評価において検定・資格を利用していると回答している。</u></p>
--	--	------------------	--	--

<p>該当箇所：9ページ以降</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県知事（業務の一部都道府県職業能力開発協会に行わせることができる）又は指定試験機関が検定を実施。 職業能力開発促進法及び職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）において試験内容や受験資格が定められており、例えば、技能検定は学科試験と実技試験で実施すること、一定の実務経験を有することが定められている。 試験問題については、検定を実施する職種について専門的な知識を有する者から選任される技能検定委員会等が作成し、厚生労働大臣が認定。 受講要件及び試験により、受験者の有する技能が一定の基準に達していることを確認している。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県知事（業務の一部を都道府県職業能力開発協会に行わせることができる）又は指定試験機関が検定を実施。 職業能力開発促進法及び職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）において受験資格が定められている。技能検定を受けるためには、原則として検定職種に関する実務の経験が必要であり、その年数は職業訓練歴、学歴等により異なっている。 試験問題については、職業能力開発促進法施行規則において定められている技能検定試験の試験科目及びその範囲等に沿って中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定。 学科試験と実技試験により、受験者の有する技能が一定の基準に達していることを確認している。 	<p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> 脱字 表記を正確にするもの 表記を正確にするもの 表記を正確にするもの 	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <ul style="list-style-type: none"> 試験問題については、<u>職業能力開発促進法施行規則において定められている技能検定試験の試験科目及びその範囲等に沿って中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定。試験問題の作成等の業務は、当該検定職種について専門的な技能、技術又は学識経験を有する中央技能検定委員が行う。</u> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p>該当箇所：10ページ</p> <p>(c) 免許</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県労働局長や指定試験機関が試験を実施。 	<p>(c) 免許</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣が指定する指定試験機関が試験を実施。 	<p>厚労省・吉野委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> 現在実施している免許試験では、都道府県労働局長が実施しているものはないため。 	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：10ページ</p> <p>(c) 免許</p> <p>・労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）により受験資格が定められており、例えば受験する作業に関する実地修習の年数などが定められている。また、試験については、学科試験及び実技試験又はそのいずれかにより実施することとされており、その内容は告示や通達において定められている。</p> <p>・これらの資格制度については、国において関係法令や通知等により講習内容や受講要件を定めるとともに、具体的な講習内容等については業界団体が関与する仕組みとなっていることから、保有する建設技能者の経験や技能を確認しているとともに、その客観性が担保されているものと考えられる。</p> <p>（下から10行目） 資格を保有していることが想定される。</p>	<p>・労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）により<u>一部の資格には受験資格が定められている</u>。また、試験については、学科試験及び実技試験又はそのいずれかにより実施することとされており、その内容は<u>省令や告示、通達</u>において定められている。</p> <p>・これらの資格制度においては、国において関係法令や通知等により<u>試験内容、講習内容や受講要件を定めるとともに、具体的な講習内容等については業界団体が関与する仕組みのものもあることから、資格に応じて建設技能者の経験や技能が確認されているとともに、その客観性が担保されているもの</u>と考えられる。</p> <p>資格を保有している。</p>	<p>厚労省・吉野委員</p> <p>厚労省・吉野委員</p> <p>建専連・道用委員</p>	<p>・現在、免許試験において、受験資格を要するものは、特級ボイラー技士等に限定されているため、一部の資格であることを明記した。受験資格として実地修習の年数を要件としているものは、特級ボイラー技士及び一級ボイラー技士のみであり、これらは建設技能者との関係が薄い資格であるため、実地修習の例示を削除した。試験科目について省令で定められているため、省令を加えた。</p> <p>・これらの資格制度には、講習ではない免許や講習の実施に業界団体が関与する仕組みとはなっていない技能講習が含まれているため、記述を修正した。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>一般論であり、あくまで「想定される」ものであることから、原案どおり。</p>
--	--	---	--	---

<p>該当箇所：11ページ</p> <p>・・・例えば登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者にもこのような制度を広げていくことにも寄与すると考えられる。登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者・・・</p>	<p>登録基幹技能者講習が実施されていない職種に従事する者等の建設技能者にもこのような制度を広げていくことにも寄与すると考えられる。そのような建設技能者・・・</p>	<p>建専連・道用委員</p>	<p>登録基幹技能者講習が実施されていない職種団体等は、レベルは3までである、登録基幹技能者講習実施団体の受講要件を持った者がレベル3で、それと同等ではないか。 (職種毎に検討) 基本的には、レベル1～3で、+レベル4（登録基幹技能者）。レベル3は、講習実施有無関係なく同格では。</p>	<p>該当箇所は、優良技能者認定制度が主に登録基幹技能者（レベル4に該当）を対象に運用されていることを参考に、今般の能力評価制度により建設技能者の客観的なレベル分けを行うことが、例えば登録基幹技能者に準ずるレベルの建設技能者（レベル3に該当）にも同様の制度を広げていくことに寄与すると考えられることを記述しているため、原案どおり。</p>
<p>該当箇所：12ページ</p> <p>・・・評価制度はなかった。</p>	<p>評価制度は一部を除きなかった</p>	<p>建専連・道用委員</p>	<p>特定専門工事審査型総合評価落札方式の試行（平成24～）法面処理、杭基礎工、地盤改良、海上工事で、直接専門工事業者を評価するものではないが、専門工事業者の能力等を入札参加者の評価に反映させる試みを行っている。</p>	<p>記載意見は、専門工事企業が直接評価を受ける制度はなかったという趣旨であるため、原案どおり。</p>

<p>該当箇所：12ページ (＜上記に関する検討会での主な意見等＞について)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保有資格と経験年数の組み合わせでは、労働市場で評価制度として機能し、処遇改善に繋がるのか疑問。現場での働きぶりを評価すべき。 ・個々の建設技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するのが能力評価。賃金のピークを40歳台から50歳台にもっていくといった建設産業全体での処遇改善には寄与しないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保有資格の類と経験年数の組み合わせ<u>だけでは、履歴書で把握できる内容と変わらず、労働市場で新たな評価制度として機能し、処遇改善に繋がるのか疑問。現場での<u>技量</u>や働きぶりを評価すべき。</u> ・<u>同一の資格と経験年数を有する者であっても、個々の建設技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するものが、ここで求められる能力評価であり、そのあり方(手法)を検討するのがこの会合の目的ではないのか。</u> (以下は、20頁の意見に統合) 	<p>全建・星委員</p> <p>全建・星委員</p>	<p>意見の意図を明確にするため。</p> <p>意見の意図を明確にするため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p>該当箇所：17ページ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・・・1級技能検定を持っている・・・ ・・・1級技能検定を保有し・・・ ・・・1級技能検定を持っていないと・・・ 	<ul style="list-style-type: none"> ・・・1級技能検定<u>に合格している</u>・・・ ・・・1級技能検定<u>に合格し</u>・・・ ・・・1級技能検定<u>に合格していな</u> <u>いと</u>・・・ 	<p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p>	<p>表現の適正化</p> <p>表現の適正化</p> <p>表現の適正化</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：18ページ</p> <p>(b)卓越した技能者（現代の名工） ・技能者表彰規程において、きわめてすぐれた技能を有する者であることに加え、技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者であること、他の技能者の模範と認められる者であることが定められており、また、<u>制度を所管する厚生労働省によれば、卓越した技能者として、建設分野に必要なマネジメント能力は当然求められるとのことであつた。</u></p> <p>(d)技能グランプリ ・競技課題の性質上、主に一人作業での技能を評価するものであるが、<u>制度を所管する厚生労働省によれば、長時間の課題を段取りや作業順序を守り、かつ、厳しい時間配分の中で実施するものであるため、技能グランプリにおいて良い成績を収めるには、狭義の技能だけでなく、普段の現場作業における部下のマネジメントや品質管理、安全配慮義務などが不可欠であるとのことであつた。</u></p>	<p>(b)卓越した技能者（現代の名工） ・技能者表彰規程において、きわめてすぐれた技能を有する者であることに加え、技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者であること、他の技能者の模範と認められる者であること等が定められており、<u>卓越した技能者として、建設分野に必要なマネジメント能力を有していると考えられる。</u></p> <p>(d)技能グランプリ ・競技課題の性質上、主に一人作業での技能を評価するものであるが、<u>長時間の課題を段取りや作業順序を守り、かつ、厳しい時間配分の中で実施するものであるため、技能グランプリにおいて良い成績を収めるには、狭義の技能だけでなく、普段の現場作業における部下のマネジメントや品質管理、安全配慮義務などが必要である。このため、技能グランプリで優秀な成績を収めた者は建設分野に必要なマネジメント能力を有していると考えられる。</u></p>	<p>厚労省・奥野委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p>	<p>・表彰の要件として「現役の技能者であること」が加わるため</p> <p>・「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を主体とした記載とすることが適当であると考えられるため。</p> <p>・「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を主体とした記載とすることが適当であると考えられるため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ修正するとともに、注にて厚生労働省より聞き取りを行った旨を補足。</p> <p>ご意見を踏まえ修正するとともに、注にて厚生労働省より聞き取りを行った旨を補足。</p>
--	--	---------------------------------	---	--

<p>該当箇所：18ページ</p> <p>（「①各レベルの目安」について）</p> <p>・・・レベル2の建設技能者は2級技能検定、レベル3の建設技能者は1級技能検定を保有している・・・</p>	<p>・技能検定の単一等級の取り扱いについて、記載が必要ではないか（例えばレベル2～3に該当など）。</p> <p>・・・レベル2の建設技能者は2級技能検定に、レベル3の建設技能者は1級技能検定にそれぞれ合格している・・・</p>	<p>全建総連・小倉委員</p> <p>厚労省・奥野委員</p>	<p>・単一等級の位置づけについて記載がないため。</p> <p>表現の適正化</p>	<p>ご意見を踏まえ、【検討課題】（20ページ）として、以下を追記。</p> <p>○単一等級の技能検定の位置づけなど、一定の共通の目安やルールが必要な点については、引き続き検討を行う。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p>該当箇所：19ページ</p> <p>・・・基本とする。また、レベル4（登録基幹技能者等）に準じたレベルであることから、職長経験・・・</p> <p>（＜上記に関する検討会での主な意見等＞について）</p> <p>・登録基幹技能者と現代の名工等を同じレベル4に位置付けることは、レベル4の技能の幅が広すぎるものとなり、評価基準として問題ではないか。</p>	<p>・・・基本とし、職長経験・・・</p> <p>・登録基幹技能者と現代の名工等を同じレベル4に位置付けることは、レベル4の技能の幅が広すぎるものとなり、<u>処遇決定の参考にする上でも評価基準として問題であり、より高度な優れた技能を的確に評価することが、賃金のピークを40歳台で頭打ちにすることなく50歳台に引き上げることや、若年者に魅力あるキャリアパスを示すことに繋がるのではないか。</u></p>	<p>建専連・道用委員</p> <p>全建・星委員</p>	<p>意見の意図を明確にするため。</p>	<p>該当箇所は、第4回検討会資料5（レベル3の考え方）3ページの内容を踏まえて記載したものであり、原案どおり。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：19ページ</p> <p>・・・既存の登録基幹技能者講習についても、適宜講習内容等の見直しを進めることが重要。</p>	<p>適宜講習内容及び受講資格等の見直しを進めるとの記述に変更すべきである。</p>	<p>住団連・宗像委員</p>	<p>意見として申し上げた別の大工への枠の拡大には、講習内容に加えて、受講資格の変更も含めて申し上げます。</p>	<p>受講資格は、講習内容等の見直しの結果として見直されるべきものであると考えられることから、原案どおり。</p>
<p>該当箇所：20ページ</p> <p>○技能は有するものの、職長や登録基幹技能者を目指すキャリアパスを歩まない建設技能者をどのように位置付けるのかについては、今後検討が必要である。</p> <p><上記に関する検討会での主な意見等></p> <p>・コミュニケーション能力などで劣るため職長ではないものの、技能に優れた建設技能者の評価は必要。</p>	<p>○技能は有するものの、職長や登録基幹技能者を目指すキャリアパスを歩まない職種や建設技能者に<u>デメリットが生じないよう（レベル4となれるよう）</u>、どのように位置付けるのかについては、今後検討が必要である。</p> <p><上記に関する検討会での主な意見等></p> <p>・登録基幹技能者のない職種に<u>デメリットが生じない工夫が必要。</u>（再掲）</p> <p>・コミュニケーション能力などで劣るため職長ではないものの、技能に優れた建設技能者の評価は必要。</p>	<p>住宅局・武井委員</p>	<p>登録基幹技能者を目指すキャリアパスを歩まない職種について、デメリットが生じないようにすべきである。</p>	<p>該当箇所は、職種ではなく、個々の技能者のキャリアパスについて言及した記述であり、登録基幹技能者制度がない職種については、別途記載していることから、原案どおり。</p>
<p>該当箇所：25ページ</p> <p>（<上記に関する検討会での主な意見等>について）</p> <p>・評価の客観性が大事であり、お手盛りにならないよう、公正な第三者機関によるチェック機能等の工夫が必要。</p>	<p>・評価の客観性が大事であり、お手盛りにならないよう、諸外国の機能している先進事例を参考に、公正な第三者機関によるチェック機能の構築等の工夫が必要ではないか。</p>	<p>全建・星委員</p>	<p>意見の意図を明確にするため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>

<p>該当箇所：26ページ</p> <p>【考え方】</p> <p>②評価の実施方法</p> <p>・・・専門工事業団体等において、職種毎の特性を踏まえた具体的な評価基準を策定し・・・。</p>	<p>具体的な評価基準の策定は、専門工事業団体が無い又はその枠では括れない職種については個別に評価基準を設けることを検討する。</p>	<p>住団連・宗像委員</p>	<p>住宅工事に従事する大工を正當に評価するためには、個別の対応が必要です。</p>	<p>ご意見を踏まえ、【検討課題】として以下を追記。</p> <p>④その他</p> <p>・専門工事業団体のない職種等における対応については、今後検討が必要である。</p>
---	---	-----------------	--	---

<p>該当箇所：26ページ</p> <p>【考え方】 登録基幹技能者制度を参考とすれば、以下のようなスキームが考えられる。</p> <p>① 指針 (略)</p> <p>② 評価の実施方法 ・ガイドライン等に基づき、専門工事業団体等において、職種毎の特性を踏まえた具体的な評価基準等を策定し、評価を実施する。</p> <p>③ 評価の付与方法 ・建設技能者は、評価基準等を策定した専門工事業団体等に対して、評価の実施を申請する。専門工事業団体等は、評価結果（技能者レベル）について、申請を行った建設技能者に伝達する。</p>	<p>【考え方】 登録基幹技能者制度を参考とすれば、以下のようなスキームが考えられる。</p> <p>① 指針 (略)</p> <p>② 評価の実施方法 ・ガイドライン等に基づき、専門工事業団体等において、職種毎の特性を踏まえた具体的な評価基準等を策定し、<u>キャリアアップシステムの運営主体に登録する。</u> ・<u>運営主体は、登録された評価基準等に基づき、評価を実施する。</u></p> <p>③ 評価の付与方法 ・建設技能者は、<u>運営主体に対して、評価の実施を申請する。</u> ・<u>運営主体は、キャリアアップシステムに記録された当該建設技能者の就労履歴と資格を用いて、登録された評価基準等に基づき、評価を実施する。</u> ・<u>運営主体は、評価結果（技能者レベル）について、申請を行った建設技能者に伝達し、色分けされたキャリアアップカードを発行する。</u></p> <p>【検討課題】 ③評価の付与方法 ・<u>レベル判定を行う主体、レベル判定を受けるまでの具体的な手続き、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や費用負担などの詳細については、今後検討が必要である。</u></p>	<p>住宅局・武井委員</p>	<p>レベルが就労経験と資格等という客観的な要素で決定されることから、職種毎の評価基準が定めれば、これらの情報が蓄積されているキャリアアップシステム（を有する基金）で機械的にレベルを判断することは可能であり、専門工事業団体等による評価は必要ないと考えられる。また、建設技能者や専門工事業団体等の手続きや費用負担の軽減にも寄与するものと考えられる。</p>	<p>ご意見は今後の検討において参考とさせていただきます。</p>
---	--	-----------------	---	-----------------------------------

<p>該当箇所：26ページ</p>	<p>以下について整理が必要である。(整理済みであれば考え方をお示ください。)</p> <p>○現行スキーム案においては、評価基準や評価を行う団体の登録制度は設けるのか。</p> <p>○同じ職種で複数の団体がそれぞれの評価基準を策定し、それぞれ評価することは可能か。</p>	<p>住宅局・武井委員</p>	<p>ガイドラインだけでは、同じ職種に複数の団体がある場合、評価が統一に行われない可能性があるため。</p>	<p>具体的な制度スキームは今後検討することとしており、ご意見は今後の検討において参考とさせていただきます。</p>
<p>該当箇所：26ページ</p> <p>・・・単なる価格競争ではなく、正当に評価される環境を整えることで、・・・</p>	<p>専門工事企業の見える化の議論はこれからのので、「評価が協力会社にとっての指標や目標になる」程度の柔らかさの方が現段階では良いのではと考えます。</p> <p>(その他、Ⅲ 今後の進め方などにも記載あり)</p>	<p>日建連・能登谷委員</p>		<p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <p>・・・単なる価格競争ではなく、正当に競争するための客観的な指標等を提供することで、・・・</p>
<p>該当箇所：26ページ以降</p> <p><u>(「1. 専門工事企業の施工能力等に見える化との連動」について)</u></p>	<p>・評価に際しては、従業員規模別にも検討すべきではないか。</p> <p>・従業員の勤続年数も評価対象にすべきではないか。</p>	<p>全建総連・小倉委員</p>	<p>・総務省の経済センサスでは、建設業における従業員5人未満事業の比率は5割を超えており、10人以上は20% (30人以上は5%) にも満たない。こうした事業所を一律に評価することは、優良な小規模事業所の低評価につながりかねない。例えば、4区分 (5人未満、5～10人未満、10～30人未満、30人以上) とする方法もあるのではないか。評価項目は一律にすることで、共通の仕組みとして運用することが可能となり、中小規模事業所の高い評価も期待できる。</p> <p>・優秀な技能者を雇用するだけでなく、育成していることを評価するためには、勤続年数も重要な要素となる。</p>	<p><検討会での主な意見等>に追記。</p>

<p>該当箇所：26ページ以降</p> <p>(下から1行目)</p> <p>・・・高いレベルの建設技能者を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備する必要がある。・・・</p>	<p>併せて、積極的に若い技能者を採用・育成しようとする小規模事業者の評価が低くなりすぎないように配慮が必要となる。</p>	<p>住団連・宗像委員</p>	<p>建設業の今後の健全な発展の観点からは、未経験でも若い人を多く集め辛抱強く育成していく企業に対する評価が、見習い(レベル1)ばかりしかないということで低くならないような配慮が必要と思う。</p>	<p><検討会での主な意見等>に追記。</p>
<p>該当箇所：28ページ</p> <p>(<検討会での主な意見等>について)</p> <p>・住宅産業の関係企業も対象とすべき。一人親方の取り扱いについて工夫が必要。</p>	<p>小規模の企業も対象と成るので、一人親方と同様の工夫が必要と思う。</p>	<p>住団連・宗像委員</p>	<p>住宅関連の工事を行う業者は、規模の小さな業者が多く。個人事業主が中心的存在で、その代表格が一人親方です。 一人親方への工夫は、広く小規模の事業主にも適用されるものと思います。</p>	<p><検討会での主な意見等>に追記。</p>

<p>該当箇所：30ページ</p> <p>（＜検討会での主な意見等＞について）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価の有効期間等の検討が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>技術革新が進展する中で、評価の有効性を担保するため、必要に応じ評価基準を見直す仕組みも必要ではないか。</u> <p>＜検討会での主な意見等＞に以下を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>建設技能者の職務は比較的明確であり、企業横断的な評価基準が設定しやすいと考えられることから、個々の建設技能者の実践的な技能を的確に評価できるような仕組みの検討を引き続き行い、適切な処遇に繋げることができるような評価基準の早期の策定を期待する。</u> <p><u>能力評価は建設キャリアアップシステムの目的からすると、肝になるもので、当初の目的に沿って機能するものにならないと、建設キャリアアップシステムへの信頼も揺らぐことになる。</u></p>	<p>全建・星委員</p> <p>全建・星委員</p>	<p>意見の意図を明確にするため。</p> <p>能力評価のあり方の検討に当たって、極めて重要なポイントであるため。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p> <p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p>該当箇所：31ページ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・・・そのような建設技能者を育て、雇用する専門工事企業が評価される制度を構築し、・・・ 	<p>専門工事企業の見える化の議論はこれからのので、「評価が協力会社にとっての指標や目標になる」程度の柔らかさの方が現段階では良いのではと考えます。</p> <p>（その他、Ⅲ 今後の進め方などにも記載あり）</p>	<p>日建連・能登谷委員</p>		<p>ご意見を踏まえ、以下の通り修正。</p> <p>・・・そのような建設技能者を育て、雇用する専門工事企業の「<u>見える化</u>」が図られる制度を構築し、・・・</p>

<p>該当箇所：37ページ</p> <p>26 「クレーン等安全規則第二百二十四条の四第二項第四号等の規定に基づき厚生労働大臣が定める者」（昭和54年労働省告示第75号）等。</p>	<p>26 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第70条から第72条及び別表第5、クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34条）第226条、第228条及び第232条から第234条、発破技士免許試験規程（昭和47年労働省告示第97号）、クレーン・デリック運転士免許試験及び移動式クレーン運転士免許試験規程（昭和47年労働省令省告示第120号条）等。</p>	<p>厚労省・吉野委員</p>	<p>・原案で引用されている告示は、免許交付要件を示したものであるため、試験に関するものに改めた。なお、免許試験の内容を定めた省令、告示、通達が多数あるため、一部の省令及び告示を例示した。</p>	<p>ご意見を踏まえ、修正。</p>
<p>全般</p> <p><用語について> キャリアアップシステムは、経験と資格の登録を行うもので、処遇に直結する発揮能力（働きぶり）は、各社での見極めに委ねる事になる。</p> <p><脚注について> 文章に番号が記載されています。当然解説のためのグラフなどだと思いますが、後ページにまとめて掲載されるのでしょうか？</p> <p><文章について> 全体の文章でセンテンスの長い箇所がある。</p>	<p>キャリアアップシステムでは、能力評価と言わずにキャリア評価とでも言った方が誤解を招かず、分かりやすいのではないかと？</p> <p>レベルという単語よりも「ステージ」と言ったほうが本システムで付与される能力評価に即している。</p> <p>後ページではなく、文章と同一ページに掲載されると判りやすいと思います。</p> <p>読みやすさを考慮する。</p>	<p>住団連・宗像委員</p> <p>住団連・宗像委員</p> <p>日建連・能登谷委員</p> <p>日建連・能登谷委員</p>	<p>システムの能力評価が当面の処遇改善に直結しない面を持っているため。</p> <p>レベル2や3でもレベル4より良いしごとをする場合もあり、レベルよりも「ステージ」が妥当と思う。</p> <p>見やすさ。</p> <p>長すぎると焦点が判りにくくなる。</p>	<p>ご意見は今後の検討において参考とさせていただきます。</p> <p>ご意見は今後の検討において参考とさせていただきます。</p> <p>公表版の中間とりまとめにおいては、同一ページへの記載や一定にまとまり毎に掲載するなど、何らかの工夫をさせていただきます。</p> <p>センテンスの長い箇所を改めました。</p>

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

中間とりまとめ（案）

平成30年3月 日

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

目 次

はじめに	1
I. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
1. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
(1) 建設業における担い手確保の現状	2
(2) 建設技能者の処遇の現状	2
(3) 建設キャリアアップシステムの構築	3
2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい	4
II. 建設技能者の能力評価制度	4
1. 検討にあたっての論点	4
2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方	5
(1) 能力評価制度の目指すもの	5
(2) 能力評価の活用の方向性	5
3. 建設技能者の能力評価の基準	6
(1) レベル分けの段階	6
(2) レベル分けに用いる能力の要素（能力評価の要素）	8
(3) 能力評価の方法	13
(4) レベル分けにおける共通の目安やルール	16
(5) 職種の特性を踏まえた具体的な検討の必要性	20
4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み	24
(1) 能力評価制度の大まかなスキーム	24
(2) 評価制度の指針、評価の実施方法・付与方法について	25
III. 今後の進め方	26
1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動	26
2. 検討課題の整理	29
(1) 今後の検討課題	29
(2) 将来的な検討課題	30
3. 今後の進め方	30
(1) 来年度以降の検討の進め方	30
(2) スケジュール	30
おわりに	31

はじめに

建設業は、地域のインフラ整備等の担い手であると同時に、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や経済活動を支える大きな役割を担っている。

人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にある。建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっている。

国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、**建設業の魅力**をさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。

建設業に従事する技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ技能者が果たしている役割が処遇に反映されにくい環境にある。

こうした中、平成30年秋には、技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の運用が**開始される**。このシステムの活用により、個々の建設技能者が能力や経験に応じた評価や処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保することが期待されている。

昨年7月にとりまとめられた「建設産業政策 2017+10 ～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」(平成29年7月4日建設産業政策会議¹)においても、建設キャリアアップシステムを活用した技能者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現が提言されているところである。

建設キャリアアップシステムの構築により、これまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になることから、建設業全体として個々の技能者を客観的に評価する仕組みの構築について、実現性をもって検討できる環境が整えられたといえる。

こうした状況を踏まえ、建設キャリアアップシステムの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報を活用した技能者の能力評価のあり方について検討を行うため、昨年11月に、学識経験者や建設業関係団体から構成される「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会(以下「本検討会」という。)」を設置し、平成29年度内の中間とりまとめに向け、5回にわたり、検討を行ってきた。

この中間とりまとめは、検討会の第5回までの議論を踏まえ、建設技能者の能力評価制度の構築に向けた方向性等を整理したものである。今後、この中間とりまとめを踏まえ、国土交通省において建設技能者の能力評価制度の枠組みの提示に向けた更な

る検討が加速化されるとともに、建設業関係団体における具体的な検討が進められることにより、建設技能者の処遇改善に向けた取組の一層の推進が図られることを強く期待する。

I. 建設技能者を取り巻く現状と課題

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

(1) 建設業における担い手確保の現状

我が国は既に人口減少の局面に入っている。総人口は2010年をピークに減少し、2053年には1億人を割り込む見込みとなっている²。特に、産業の持続的な発展という観点からは、生産年齢人口（15～64歳人口）が重要であるが、こちらも1995年をピークに減少している³。

我が国全体の人口減少と相まって、建設技能者をはじめとする建設業就業者も平成9年をピークに減少しており、近年は横ばいにあるものの高齢化が進行している状況にある。具体的には、我が国における建設業就業者のうち、55歳以上が占める割合は約34%（全産業では約30%）、29歳以下が占める割合は約11%（全産業では約16%）となっており、建設業はいち早く高齢化に直面し、また、若い就業者が相対的に少ない構造にある⁴。

特に、60歳以上の建設技能者の数は建設技能者全体の24.5%と約4分の1を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる⁵。建設業の入職者数は近年増加傾向にあるものの、ピーク時（平成7年：約7万8,000人）からは遠い水準（平成27年：約4万人）⁶にある。建設業の魅力を高め、若年入職者を確保し、効果的に育成していくことが喫緊の課題となっている。

若年入職者を確保するとともに、若い人が働き続けられる環境を整えることも重要である。建設業における離職率は、年々改善しているものの、他産業よりも高く、高卒者の場合、3年目までに約半分の者が建設業を離職している状況にある⁷。

若手の建設技能者が定着しない原因について、厚生労働省の調査⁸では、約4割の企業が「作業がきつい」という理由を上げているのに対し、「作業がきつい」ことを離職の理由に挙げた離職者は約5%である。むしろ、離職者にとっては「将来のキャリアアップの道筋が描けない」という回答が「作業がきつい」という回答を上回っており、建設業において将来のキャリアパスの道筋を示していくことの必要性が結果として現れていると考えられる。また、同調査⁹によれば、若年技能者を定着させるための取組として、「仕事の内容に対応した賃金」「能力や資格を反映した賃金」「技能教育の推進、資格取得の支援」といった回答が一定数見られるところであり、建設技能者一人ひとりの経験や技能を把握し、評価した上で、処遇の改善に繋げていくことができる環境整備が求められていると考えられる。

(2) 建設技能者の処遇の現状

建設業における担い手の確保に向けた処遇改善の取組については、官民一体とな

って様々な取組が進められている。国土交通省においては、公共工事設計労務単価について6度にわたり引き上げを行うとともに、設計労務単価の上昇が現場で働く建設技能者の賃金水準の上昇という好循環に繋がるよう、国土交通大臣をはじめとする政務より、建設業関係団体に対して繰り返し要請を行ってきた。これらの取組の効果もあり、建設技能者の賃金水準は上昇基調にある。具体的には、建設業の現場で働く建設技能者の賃金は、平成24年から平成29年にかけて、約14%と他産業（製造業：5.0%、全産業：4.2%）と比べても高い伸び率で上昇¹⁰しているものの、製造業の現場で働く者と比べると未だ約5%低い水準¹¹にとどまっている。

建設業と製造業との賃金水準の乖離について、建設業と製造業における年齢階層別の賃金水準を比較すると、製造業の賃金のピークは50歳台前半であるのに対し、建設業は40歳台後半でピークを迎えている¹²。いわば、体力のピークが賃金のピークとなっていると推察される。必要な資格を取得し、建設現場でしっかりとした経験を積んだ建設技能者の中には、現場における工程の管理や後進の指導などのスキルが身につけているベテラン技能者が確実に存在するはずであるが、このようなスキルは可視化されにくく、その結果として具体的な処遇改善に結びついていない可能性が推察される。

（3）建設キャリアアップシステムの構築

現在、官民一体となって構築が進められている建設キャリアアップシステム¹³は、建設技能者の保有する資格などの情報を登録した上で、固有のIDが付されたICカード（キャリアアップカード）を建設技能者が取得し、そのカードを現場に設置されたカードリーダーで読み取ることで、誰が、いつ、どこの現場で、どのような立場で作業に従事したかといった記録が、業界統一のルールに基づいて蓄積されるものである。

このシステムは、様々な現場で働く建設技能者について、一人ひとりの資格や就労の履歴を客観的に蓄積できるものであり、このシステムの機能を用いて、建設技能者全体の処遇改善に向けた取組を進めるための検討が行われている。併せて、建設現場で経験を積み、新たな資格を取得することが処遇の改善に繋がっていく環境を作ることは、前述の建設業における将来のキャリアパスを若年層に対して提示していくことにも繋がると考えられる。

この点について、「建設産業政策 2017+10」においても、建設キャリアアップシステムを活用した技能者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現が提言されており、具体的には、「建設キャリアアップシステムの導入で確認が可能となる、技能労働者の保有資格及び就業履歴のデータを活用し、個々の技能労働者の知識や技能と組み合わせた能力評価基準を策定」すること、「能力評価基準に基づいて技能労働者を評価する枠組みを構築し、レベルに応じてキャリアアップカードを色分けすることで、技能労働者の技能や経験に応じた処遇の実現に向けた環境を整備」することが提言されている。また、建設技能者を雇用する専門工事企業に關す

る企業情報の提供についても提言されており、具体的には、「技能労働者評価に重点を置くなど、専門工事業の特性を踏まえた評価制度の構築」することが提言されている。

さらに、昨年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」においては、建設分野における生産性革命をもたらす施策として、「建設技能者の就業履歴等を蓄積する建設キャリアアップシステムの来年秋の構築等により、現場管理や書類作成・人材育成の効率化、技能や経験が適正に評価される環境整備を行う」と記載されており、建設キャリアアップシステムは、処遇改善や人材育成のみならず、生産性向上に繋がる仕組みと位置付けられている。

2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい

建設キャリアアップシステムの構築により、これまで客観的に把握することが困難であった建設技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴がシステムに登録・蓄積されることから、これらの情報を業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積することのできる環境が整うこととなる。

また、建設技能者を雇用し、その育成を行っているのは、主に専門工事企業であることから、将来の建設業の担い手の確保・育成や建設工事に係る施工水準の確保の観点からは、人材育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、単なる価格競争のみではなく、**元請企業や発注者等から**適切に評価されるような施策の構築も併せて進めることが極めて重要である。

このため、本検討会では、専門工事企業の施工能力等の見える化への反映を念頭に、まずは建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価制度の検討を開始したところである。

建設技能者の能力評価制度の定着によって、例えば、キャリアアップカードの色分けに反映させることで、建設技能者のキャリアパスの明確化や能力の対外的なアピールが可能になると考えられる。また、専門工事企業の施工能力を計る大きな要素は、所属する建設技能者の人数や評価である。建設技能者の能力評価制度による評価結果を活用し、個々の企業が、どのレベルの職人を何人雇用しているのか等の企業の施工力に関する情報を「見える化」することで、優秀な建設技能者を抱え、育てる企業が選ばれ、それによって、所属する建設技能者の処遇改善や人材投資に繋がるといった建設業界における処遇改善や人材投資の好循環を生み出すことも期待するものである。システムの構築により、建設業全体として個々の建設技能者を客観的に評価する仕組みの構築について、実現性をもって検討できる環境が整えられたといえ、システムを活用した評価制度の構築が求められている。

II. 建設技能者の能力評価制度

1. 検討にあたっての論点

検討会においては、建設技能者の能力評価制度を検討するにあたっての論点として、以下を提示し、これらを念頭において検討を行ってきたところである。

① 評価にあたっての客観性の確保

- ・建設技能者の評価を専門工事企業の施工能力等の「見える化」に繋げ、また、将来的には制度的な位置付けについても検討することを想定すると、いわゆる「お手盛り」の評価制度とするべきではなく、一定の客観性が確保されたものとする必要があるのではないか。
- ・あくまでも個々の建設技能者の具体的な処遇（賃金など）は、雇用する事業者が決めるもの、との前提に立ち、まずは職種毎に建設技能者のスキルを計る客観的なモノサシのような評価制度を目指すべきではないか。

② 建設技能者のレベル分け

- ・既存の仕組みやこれまでの議論¹⁴（職業能力評価基準（厚生労働省）や職業能力基準（案）（担い手確保・育成コンソーシアム¹⁵）も踏まえ、4段階をベースとすべきか。
- ・仮に4段階のレベル分けとした場合、レベル1を「見習い（新規入職者）」、レベル2を所謂「一人前」、レベル3を「職長」、レベル4を「登録基幹技能者」と想定すると、各職種におけるレベル2やレベル3の建設技能者が保有すべき資格や必要な経験年数はどのようなものか。

③ 評価に伴うコスト（費用・時間・手間）への留意

- ・生産性の向上が求められている中、評価そのものにコストがかかる制度は避けるべきではないか。

④ 業種毎の特殊性を踏まえつつ、業種によって技能レベルに大きな差が発生しない制度とできるか

- ・業種間のバランスを欠いた評価制度とならないようにすべき。
- ・業界団体の関与のあり方。

2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方

上記1で掲げた論点を念頭に、また、能力評価制度の基本的な考え方として以下を提示し、検討を行ってきたところである。

(1) 能力評価制度の目指すもの

今般構築を目指している建設技能者の能力評価制度は、建設技能者全体の処遇の底上げと建設技能者のキャリアパスの提示を図るため、建設技能者の能力の客観的かつ大まかなレベル分けを行うことを目的とする。

(2) 能力評価の活用の方向性

建設技能者の能力評価制度に基づいて建設技能者のレベル分けを行うこ

とで、以下の①～③を通じ、建設技能者全体の処遇改善を生み出す環境を整備する。

① キャリアアップカードの色分けへの反映

- ・若年技能者やこれから建設業に入職しようとする若い世代に対して、建設業におけるキャリアパスを提示できる環境づくりに資する。
- ・客観的な評価制度とすることで、施工に携わる建設技能者のレベルを施主やエンドユーザーに対して、アピールする（更には、施工にあたっての必要なコストを求めていく根拠とする）。

② 専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

- ・専門工事企業の力を測る指標の一つとして、所属する建設技能者のレベル・人数を組み込み、建設技能者のレベルが建設技能者を雇用する専門工事企業の施工力に反映される仕組みを構築。
- ・良い職人を育成し雇用する専門工事企業が市場において競争するための客観的な指標等を提供し、それらの企業について受注の機会が広がる循環を構築する（その結果として、建設技能者の処遇改善や、新たな資格取得などの人材投資の効果を生み出す）。

③ レベル分けを参考とした建設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

- ・現在、登録基幹技能者等の優れた建設技能者に対して一定の手当を支給する取組が広がりつつある¹⁶。これは平成20年から制度に位置付けられた登録基幹技能者制度において、登録基幹技能者は技能のみならず高いマネジメント能力が確認された者であるとの共通認識の下、各建設企業における具体的な処遇改善の取組として進められているものである。これを参考に、登録基幹技能者以外の高いレベルの建設技能者（例えばいわゆる「職長レベル」の層）のうち、評価制度に基づいて適切に技能や経験が確認された者については、更なる処遇改善の取組を進めていくことも可能になると考えられる。

なお、個々の建設技能者の具体的な処遇（給与等）は、雇用する事業者が現場での働きぶり（コミュニケーション能力、やる気など）を踏まえて決定するものであることから、今般の建設技能者の能力評価制度においては、所属事業者等が具体的な処遇を決定する際に参考となる客観的かつ大まかなレベル分けを行う。

以上の論点と基本的な考え方を念頭に行ってきた第5回検討会までの議論を踏まえ、建設技能者の能力評価制度の構築に向けた方向性等を以下の通り整理する。

3. 建設技能者の能力評価の基準

(1) レベル分けの段階

【考え方】

建設技能者を複数の段階にレベル分けする取組については、建設業界のみならず他の産業についても、また、諸外国においても既にいくつかの制度が構築され、運用されているところである。

我が国においては、厚生労働省において、労働者の職業能力を共通のものとして評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示したものとして、平成14年度から「職業能力評価基準」が順次整備¹⁷されており、労働者を雇用する個社において、この基準をカスタマイズして、人材育成や人事評価に活用することが想定されている。この基準においては、職務をこなすために必要な知識、技術・技能、職務遂行能力を評価の要素として設定し、レベル区分は4段階に設定されている。建設業においても、7業種（型枠工事業、鉄筋工事業、**防水工事業**、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業）において職業能力評価基準が策定され、個社で活用されているところである。

また、建設業における取組としては、建設産業担い手確保・育成コンソーシアムにおいて、個社や団体における教育訓練の目安として活用するため、各レベルの建設技能者のイメージ、経験年数の目安、必要な知識や資格などを整理した「職業能力基準（案）」が整備されている。

この職業能力基準（案）については、前述の職業能力評価基準のレベル区分に加え、木造技能者育成検討委員会¹⁸が整備した大工の技能レベルを4段階に設定する「大工技能者職業能力基準（案）」、さらに後述する欧州各国の資格のレベルを正確かつ容易に比較できるように設定された枠組であるEQF（European Qualifications Framework for Lifelong Learning）のレベル分けを参考として検討がなされた。検討にあたっては、同コンソーシアムのもとに、建設業関係団体が参画する「プログラム・教材等ワーキンググループ」¹⁹を設置し、8回のWGを開催し、レベルを4段階に設定する職業能力基準をとりまとめた。当初は4職種（とび、鉄筋、型枠、左官）、現在は8職種（とび、鉄筋、型枠、左官、機械土工、電気、管、内装仕上）の職業能力基準が整備されており、また、平成29年度中に更に4職種（トンネル（山岳）、コンクリート圧送、ダクト、塗装）において4段階のレベル分けがなされた職業能力基準の整備がなされる見込みである。

また、欧州においては、欧州各国の資格のレベルを正確に、容易に比較できるように設定された枠組であるEQFという仕組みが整備されている²⁰。EQFは、知識、スキル、コンピテンス²¹について8段階のレベルが設定されている。前述の職業能力基準の検討にあたっては、EQFの各レベルに示された知識、スキル、コンピテンスのレベル感を参考として、4段階のレベルを設定するとともに、各レベルに相当するEQFレベルも提示²²しており、EQFとの関係性も考慮したものとなっている。

【方向性】

- 担い手確保・育成コンソーシアムにおいて、厚生労働省の職業能力評価基準のレベル区分や大工技能者職業能力基準（案）を参考として、建設技能者の職業能力レベルを4段階に設定する「職業能力基準（案）」をとりまとめており、現在、8職種（とび、鉄筋、型枠、左官、機械土工、電気、管、内装仕上）において、職業能力基準（案）が整備されている（また、平成29年度中に更に4職種（トンネル（山岳）、コンクリート圧送、ダクト、塗装）において整備される見込みである）。
- また、当該職業能力基準（案）の検討にあたっては、欧州各国の資格のレベルを正確にまた容易に比較できるように設定された枠組であるEQFのレベル分けを参考として、職業能力基準（案）のレベル1からレベル4を設定している。
- このような既往の職業能力基準（案）の整備状況等を踏まえ、これらの基準等との整合性を図る観点からも、建設技能者の能力評価制度においても、4段階のレベル分けを基本とする。

（2）レベル分けに用いる能力の要素（能力評価の要素）

【考え方】

①建設技能者の評価の要素について

一般社団法人全国建設業協会が実施した「建設技能者の能力評価に関する調査」²³の結果によれば、調査対象企業17社のうち、能力評価制度を保有していると回答した企業は9社で、そのうち6社において「保有資格・経験年数等に現場における就業の実態を加味して評価する」と回答している。

また、厚生労働省の実施した「能力開発基本調査」²⁴によれば、約60%の事業所が、職業能力評価において検定・資格を利用していると回答している。

このように、個々の建設技能者の評価は、個社等において、経験、知識・技能、現場で発揮される能力（マネジメント能力、コミュニケーション能力、やる気など）を組み合わせることで評価し、具体的な処遇を決定している。

一方、上記（1）に掲げた論点①のとおり、建設技能者の能力評価を専門工事企業の施工能力等の見える化等の制度に連動させることを踏まえれば、建設技能者の評価の客観性の確保が極めて重要である。この点について、特に現場で発揮される能力のうちコミュニケーション能力、やる気などについては、一人ひとりの働きぶりを雇用事業者等が確認して測るものであり、客観的に当該要素を確認する手法は現時点では存在しない。

また、論点③のとおり、評価そのものに大きなコスト（費用・時間・手間）をかけることは避けるべきであり、簡易で合理的な仕組みとすることが極め

て重要である。

この二つの要請に応える観点から、建設技能者の能力評価制度については、当面は建設キャリアアップシステムの活用により、客観的かつ簡易で合理的に把握できる情報を最大限活用する方向で検討を進めることが妥当である。

②建設技能者に関する資格制度

上記①に掲げたように、建設キャリアアップシステムに蓄積される情報を活用する場合、建設技能者に関する既存の資格制度を活用することが、客観性の確保と評価の効率化を図る観点から有効と考えられる。具体的には、建設技能者に関する主な資格制度には、(a)登録基幹技能者講習、(b)技能検定、(c)免許、(d)技能講習があり、以下でその概要を記す。

(a) 登録基幹技能者講習

- ・建設業法施行規則（昭和24年建設省令第14号）に根拠規定を持つ講習制度で、講習実施については国土交通大臣の登録を受けることが必要である。
- ・講習実施機関として国土交通大臣に登録された者が講習を実施している。
- ・建設業法施行規則及び建設市場整備課長通知²⁵において講習内容の条件や受講要件が定められており、例えば、講習は講義と試験で実施すること、実務経験10年以上、職長経験3年以上、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）等に基づく試験の合格等を要件とすることが定められている。
- ・これらに基づき講習実施機関が具体的な内容等を策定。その際、講習内容や試験問題については、講習を実施する職種について専門的知識を有する者を含む委員会等を設置して策定。
- ・受講要件及び講習により、受講者が現場で基幹的な役割を果たすために必要な技能・知識・マネジメント能力等を有していることを確認している。

(b) 技能検定

- ・職業能力開発促進法に根拠規定をもつ国家検定制度。
- ・都道府県知事（業務の一部を都道府県職業能力開発協会に行わせることができる）又は指定試験機関が検定を実施。
- ・職業能力開発促進法及び職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）において受検資格が定められている。技能検定を受けるためには、原則として検定職種に関する実務の経験が必要であり、その年数は職業訓練歴、学歴等により異なっている。
- ・試験問題については、職業能力開発促進法施行規則において定められている技能検定試験の試験科目及びその範囲等に沿って中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定。試験問題の作成等の業務は、

当該検定職種について専門的な技能、技術又は学識経験を有する中央技能検定委員が行う。

- ・学科試験と実技試験により、受験者の有する技能が一定の基準に達していることを確認している。

(c)免許

- ・労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく免許制度。
- ・厚生労働大臣が指定する指定試験機関が試験を実施。
- ・労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）により一部の資格には受験資格が定められている。また、試験については、学科試験及び実技試験又はそのいずれかにより実施することとされており、その内容は省令や告示、通達²⁶において定められている。
- ・受講資格及び試験により、特定の危険・有害な作業に従事するために必要な知識や技能について、一定の基準を満たしていることを確認している。

(d)技能講習

- ・労働安全衛生法に基づく講習制度。
- ・都道府県労働局長に登録された教習機関が講習を実施。
- ・労働安全衛生規則により講習内容や受講資格が定められており、修了試験を実施すること、受講要件には受講する作業に従事した経験年数等を設定することが定められている。また、修了試験の内容は告示や通達²⁷において定められている。
- ・受講資格及び講習により、特定の危険・有害な作業に従事するために必要な知識や技能について、一定の基準を満たしていることを確認している。

これらの資格制度においては、国において関係法令や通知等により試験内容、講習内容や受講要件を定めるとともに、具体的な講習内容等については業界団体が関与する仕組みのものもあることから、資格に応じて保有する建設技能者の経験や技能を確認されているとともに、その客観性が担保されているものと考えられる。

さらに、建設キャリアアップシステムの稼働前に経験を積み重ねてきた建設技能者について、今般の評価制度において適切に評価することが重要であるが、こうしたベテラン技能者の場合、既に登録基幹技能者や技能検定などの資格を保有していることが想定される。こうした資格制度を最大限活用することにより、ベテラン技能者を評価制度において適切に評価することが可能になる。

なお、既存の資格制度を活用して建設技能者の処遇改善を図る取組としては、現在、一般社団法人日本建設業連合会において、「優良技能者認定制度」

の導入が会員企業に対して推奨されているところである。この制度は、既存の資格制度である登録基幹技能者講習制度をベースとして、登録基幹技能者講習を修了した者（登録基幹技能者）等のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当を支給する仕組みとなっている。この制度を導入している日建連会員企業は32社であり、うち22社が登録基幹技能者であることを認定要件の一つとして設定²⁸しており、既存の資格制度をベースに現場での働きぶりを加味して処遇改善を図る取組が進展しているところである。

この制度は、個々の日建連会員企業において具体的な認定要件を定めて運用を行っており、一部の企業では、登録基幹技能者講習が実施されていない職種に従事する者等についても、認定対象として手当支給を行っているケースがある。既存の資格制度などを最大限活用し、建設技能者の客観的なレベル分けを行うことは、今後、例えば登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者にもこのような制度を広げていくことにも寄与すると考えられる。登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者の処遇改善を進めることは、製造業との賃金水準の乖離の解消に繋がるものと考えられる。

【方向性】

- 評価の対象となりうる建設技能者の能力の要素としては、経験、知識・技能、現場で発揮される能力（マネジメント能力、コミュニケーション能力、やる気など）などが考えられるが、このうち、経験については、就業履歴（就業日数）として、知識・技能については保有資格として、建設キャリアアップシステムにおいて客観的に把握することが可能である。また、マネジメント能力については、登録基幹技能者講習制度において、技能や知識に加えて、現場でのマネジメント能力を有していることを確認しているところである。また、職長として現場に従事した経験については、建設キャリアアップシステムにおいて把握することが可能であり、一定の職長経験を有している場合、一定のマネジメント能力等を有していると評価できる²⁹。一方で、それ以外の現場で発揮される能力は個々の雇用事業者によって評価されるものであり、業界統一的・客観的な評価の仕組みは存在していない現状にある。
- また、専門工事企業の施工能力等の見える化に連動させる観点や色分けされたキャリアアップカードによる対外的なアピールを可能とする観点からは、客観的な情報に基づく評価制度の構築が必要である。
- さらに、評価自体に大きなコストをかけない仕組みとする観点からも、既存の資格制度を活用すること、また、建設キャリアアップシステムにおいて簡易に把握できる情報を活用することが望ましい。
- 加えて、システム稼働前から経験を積み重ねてきた建設技能者を適切に

評価するためには、これらの者が保有していることが想定される資格制度を活用する観点が必要である。

○したがって、今般の建設技能者の能力評価制度においては、客観的な評価制度の構築の観点と既存制度を最大限活用する観点から、当面は建設キャリアアップシステムに客観的に蓄積・登録される就業履歴（就業日数）・職長経験と保有資格を活用して、評価を実施することを基本とする。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・これまで専門工事企業の評価制度や建設技能者の評価制度はなかった。これから先、若い人を建設業界に呼び込むためには、登録基幹技能者や1級技能士を育成し、建設技能者が社会から尊敬を受けられるような仕組みを作っていかなければならない。
- ・就労履歴だけではなく、保有資格等が評価され、それが自分の会社の評価にも結びつき、受注機会の拡大に繋がる。腕の良い職人を育て、福利厚生を図っていく会社が評価される。そういう良い循環が作れるのは画期的。
- ・能力を客観的に評価することは非常に難しいので、資格や年数をポイント化して活用することには意味がある。
- ・専門工事企業の評価制度に連動させる建設技能者の能力評価制度は客観的である必要があり、保有資格と経験年数で評価するほかない。
- ・保有資格と経験年数でレベルを判断することは、客観的であり、わかりやすい。
- ・資格を評価することで、システム稼働前から働いていた者の経験の評価が可能。また、建設技能者に資格を取得させる動機付けにもなり、職人にとって良いこと。
- ・職長経験や保有資格を組み合わせる方法が間違いない。運用しながら改善していくことが良い。
- ・保有資格の類と経験年数の組み合わせだけでは、履歴書で把握できる内容と変わらず、労働市場で新たな評価制度として機能し、処遇改善に繋がるのか疑問。現場での技量や働きぶりを評価すべき。
- ・同一の資格と経験年数を有する者であっても、個々の建設技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するものが、ここで求められる能力評価であり、そのあり方（手法）を検討するのがこの会合の目的ではないのか。

【検討課題】

○マネジメント能力以外の建設技能者の現場での働きぶりについて客観的に把握し、評価する仕組みは、現時点では存在していないところであ

る。

- より現場の実態に沿った能力評価制度とするためには、現場での働きぶりを客観的に把握し、これを評価や処遇に反映させていくことが重要であり、現場での働きぶりをどのように客観的に把握できるのか、その結果をどのように評価制度に位置付けるのかという点についても、引き続き検討が必要である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・現場のスキルまで評価する制度を議論していたら、極めて長い時間がかかる。システムを走らせて行く中で、現場での技能・スキルをもう少し客観的に評価できるやり方がないか、考えていけば良いのではないか。
- ・能力評価基準による評価が、建設技能者の処遇改善に繋がるまでには相当時間がかかると考えている。このような検討会を継続して行っていくこと、その中から出てきた課題を少しずつ潰していくことが重要。

(3) 能力評価の方法

【考え方】

建設キャリアアップシステムにより把握できる就業履歴と保有資格を活用して評価を行うとした場合、これらをそれぞれどのように評価し、また、どのように組み合わせて評価するのか、能力評価の方法について検討を行う必要がある。

①経験による評価について

建設業についても、他の産業と同じく、経験を積む、すなわち、就業の日数を重ねることにより、建設技能者の能力は一定程度向上するものと考えられる。したがって、就業日数に応じて評価する、つまり、日数に応じて建設技能者の評価が上がっていく仕組みとすることが妥当である。

②資格による評価について

建設技能者が保有する資格は様々なものがあるため、その資格の性格に応じた取り扱いを検討することが求められる。具体的には、これらの資格は、登録基幹技能者講習や技能検定といった職種固有の技能を全体として測る資格（以下「資格（A）グループ」という。）と、免許や技能講習といった特定の危険・有害な作業を行うために必要となる資格（以下「資格（B）グループ」という。）の2パターンに分けられると考えられる。

このうち、資格（A）グループに属する資格は、職種固有の技能や知識の水準について講習や試験の実施により確認するとともに、受講や受験にあたって一定の実務経験を要件としていることから、その取得により建設技能者は一定レベルの技能や知識を有していると考えられる。したがって、評価にあたっては、資格の保有そのものを評価する仕組みとすることが妥当である。

これに対し、資格（B）グループに属する資格は、日々の現場での作業に

応じて必要とされるものであり、就労との関係性が強い性格を有するものであることから、上記①で掲げた就業日数に応じた評価と併せて評価することが妥当である。また、資格（B）グループを有している場合、より高度な作業に従事していると考えられるため、就業日数に応じた評価に上乘せして評価する仕組みとすることが妥当である。

さらに、建設キャリアアップシステムでは、作業に従事する立場を入力することが可能であり、例えば、職長として従事した経験と職長以外の立場で従事した経験を区別することが可能である。職長として従事した場合、例えば一定のマネジメントのスキルを発揮しながら作業に従事していると考えられることから、職長として従事した場合には、資格（B）グループのケースと同様に、日数に応じた評価に上乘せして評価する仕組みとすることが妥当である。

就業日数や保有資格の評価については、それぞれポイント化して評価することが、客観性の確保、評価のわかりやすさ、評価結果の活用といった観点から望ましい。

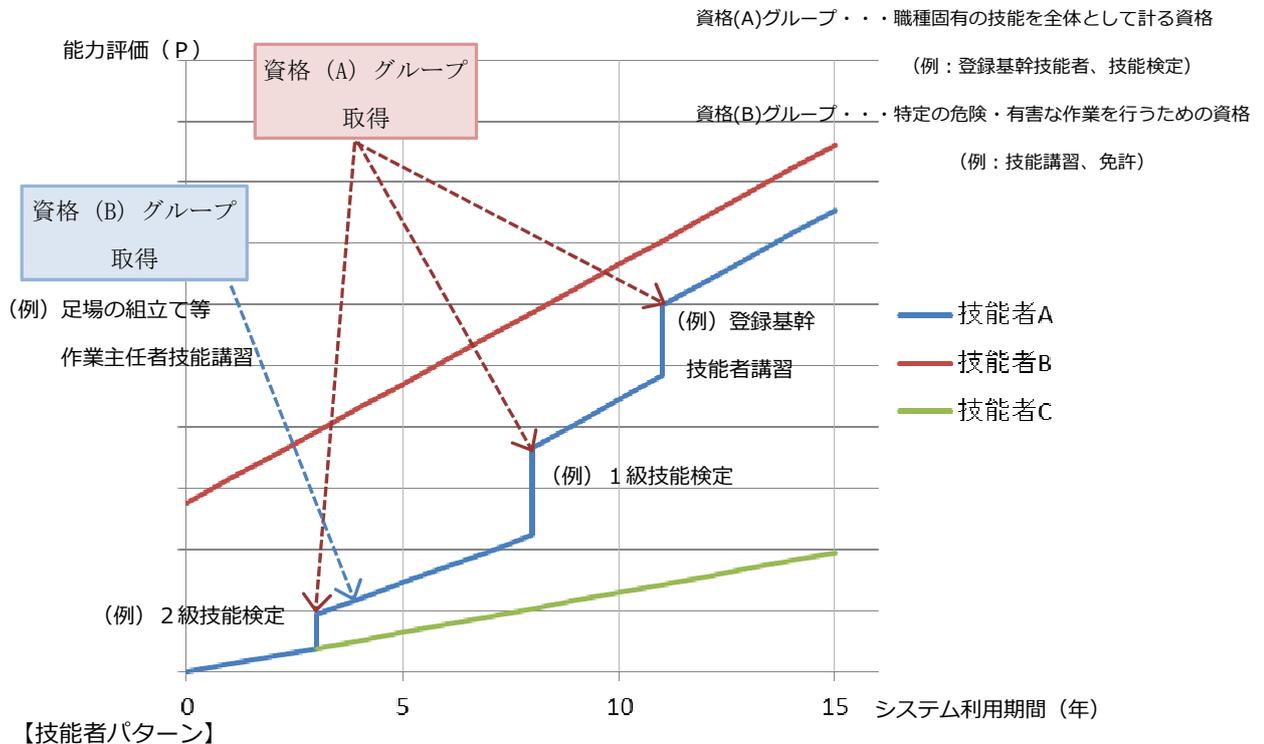
そこで、

- ・就業日数に応じた評価をポイント化して就労点（X）とする
- ・資格（B）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する
- ・資格（A）保有による評価をポイント化して技能点（Y）とする
- ・就労点（X）と技能点（Y）を合算した値で建設技能者の能力（P）を評価する

方法により、具体的なシミュレーションを行い、検討を行った。

以上について、図示すると次ページの通りである。

建設技能者の能力 (P) = 就労点 (X) + 技能点 (Y)



【方向性】

- 建設キャリアアップシステムにより把握できる就業日数と保有資格をそれぞれポイント化し、合計して能力を評価することを基本とする。
- 具体的には、就業日数に応じたポイントを「就労点 (仮称)」とし、資格 (A) グループの保有によるポイントを「技能点 (仮称)」とする。
- 就労点については、就業日数に応じてポイントを加算していくことを基本とし、資格 (B) グループの保有や現場での立場 (職長など) に応じて、更にポイントを加算することを基本とする。
- 技能点については、資格 (A) グループの保有に応じてポイントを付与することを基本とする。これにより、システム稼働前に積み重ねてきたベテラン技能者の経験を評価に反映する。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・能力を客観的に評価することは非常に難しいので、資格や年数をポイント化して活用することには意味がある。

- ・資格を評価することで、システム稼働前から働いていた者の経験の評価が可能。また、建設技能者に資格を取得させる動機付けにもなり、職人にとって良いこと。
- ・あくまでレベル分けはポイントによるレベルアップとすべき。ポイント制とすることで、腕はあるが職長にはならない者が、自分がどのレベルと同じ水準にいるのか比較でき、モチベーションにも繋がる。

【検討課題】

- 専門工事業団体等からのヒアリング結果によれば、例えば、レベルアップに際しては、
 - ・一定の経験年数（就業日数）が必須ではないか
 - ・資格（A）（例：技能検定）の保有が必須ではないか
 - ・資格（B）（例：技能講習）の保有が必須ではないか
 - ・資格の保有は必須としなくとも良いのではないかと
といった意見があったところである。
- したがって、具体的なレベルアップの基準（資格や経験年数のポイント設定、レベルアップの基準となるポイント設定等、必須とする経験年数の有無、保有資格の有無）、職種内の細分化への対応、資格（技能検定等）がない場合の対応などについては、各専門工事業団体において、職種の特性を踏まえた具体的な検討が引き続き必要である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・各レベルに必要な経験によるポイントと資格のポイントを算出し、そのポイントに到達した段階＋必要最小限の資格取得でレベルが上がるようにしてはどうか。
- ・資格だけではなく、一定の経験年数を必須とすべきではないか。
- ・一定の資格（技能検定、技能講習等）がないとレベルアップできない仕組みとすべきではないか。
- ・一定のレベルまでは、経験年数のみでのレベルアップでも良いのではないか。
- ・ポイント制にすることで、経験年数だけでもレベルが上がるようにしたい。

（４）レベル分けにおける共通の目安やルール

【考え方】

レベル分けにおける資格や就業日数の具体的な活用方法については、職種の特性を踏まえた検討が必要であるが、建設業全体の評価制度として構築することから、一定の共通の目安やルールを整備することも必要である。

担い手確保・育成コンソーシアムにおいて整備した職業能力基準において

は、各レベルの名称と経験年数について、レベル1を初級技能者（経験年数～3年）、レベル2を中堅技能者、（経験年数4～10年）、レベル3を職長・熟練技能者（経験年数5～15年）、レベル4を登録基幹技能者（経験年数10～15年以上）と設定している。

また、検討会と並行して実施した専門工事業団体等へのヒアリング³⁰によれば、主に以下の意見があったところである。

<専門工事業団体等ヒアリングにおける主な意見>

①共通の目安やルールの必要性

- ・職種毎のレベル感がバラバラだと現場の運営がしにくいのではないかと。

②レベル4とレベル3の違い

- ・工事全体を把握する建設技能者がレベル4だとすれば、高い技能を有する者がレベル3ではないか。
- ・レベル4はいくつかの班をまとめる能力があり、レベル3は班をまとめる職長ではないか。

③職長の評価

- ・職長の評価は、個社が行っている。第三者が評価することは難しい。
- ・職長とするかどうかは、個社が判断し、配置している。
- ・一定の職長経験があれば、一定程度のマネジメント能力など職長としての能力があると言える。
- ・若手の職長を育成するため、当該者の下に優秀な職長経験者を配置して、職長経験を積ませることがある。

④職長と資格制度の関係

- ・職長であれば1級技能検定に合格している必要がある。
- ・職長は、1級技能検定に合格し、かつ、一定の経験年数を有している者。
- ・レベル4に位置付けられる登録基幹技能者講習は1級技能検定に合格していないと受講できない。レベル3が持つべき資格である。

さらに、表彰制度等の扱いに関して、登録基幹技能者が経験、知識・技能に加えて高度なマネジメント能力を備えた建設技能者であることを踏まえ、それぞれの制度において、マネジメント能力を評価しているかどうか検討を行った。

(a)優秀施工者国土交通省大臣顕彰（建設マスター）

- ・顕彰基準において、技能・技術が優秀であることに加え、工事施工の合理化等に貢献していること、後進の指導育成に努めていること、安全・衛生の向上に貢献していること、他の建設現場従業員の模範となっていることが定められており、マネジメント能力についても評価していると考えられ

る。

(b)卓越した技能者（現代の名工）

- ・技能者表彰規程において、きわめてすぐれた技能を有する者であることに加え、技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者であること、他の技能者の模範と認められる者であること等が定められており、卓越した技能者として、建設分野に必要なマネジメント能力を有していると考えられる³¹。

(c)安全優良職長厚生労働大臣顕彰

- ・顕彰基準において、職長としての実務経験が10年以上あること、安全管理、作業指揮等の能力が優秀であると認められていることが定められており、マネジメント能力についても評価していると考えられる。

(d)技能グランプリ

- ・競技課題の性質上、主に一人作業での技能を評価するものであるが、長時間の課題を段取りや作業順序を守り、かつ、厳しい時間配分の中で実施するものであるため、技能グランプリにおいて良い成績を収めるには、狭義の技能だけでなく、普段の現場作業における部下のマネジメントや品質管理、安全配慮義務などが必要である。このため、技能グランプリで優秀な成績を収めた者は建設分野に必要なマネジメント能力を有していると考えられる³²。

したがって、これらの表彰制度等については、極めて顕著な表彰制度等であるとともに、マネジメント能力も評価していると考えられる。

【方向性】

○建設業全体の評価制度として構築することから、以下の通り一定の共通の目安やルールを整備する。

①各レベルの目安

- ・レベル1は見習い建設技能者（初級建設技能者）、レベル2は一人前の建設技能者（中堅建設技能者）、レベル3は職長として現場に従事することができる建設技能者（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建設技能者（登録基幹技能者等）のレベルとすることを基本とする。
- ・また、具体的な基準を策定する際には職種の特性を考慮する必要があるものの、技能検定がある職種については、レベル2の建設技能者は2級技能検定に、レベル3の建設技能者は1級技能検定にそれぞれ合格していることを想定する。

②各レベルの基本的な考え方

- ・レベル分けは、建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能な情報を活用することを基本とする。

- ・一定の職長経験を有しているということは、一定のマネジメント能力等を有していると評価できると考えられることから、レベル3については、一定の職長経験を有することを要件とすることを基本とする。また、レベル4（登録基幹技能者等）に準じたレベルであることから、職長経験に加えて、一定の資格（1級技能検定など）を有することを要件とすることを基本とする。
- ・レベル4については、登録基幹技能者の資格を有する者（登録基幹技能者講習を修了した者）を位置付けることを原則とする。なお、優秀施工者国土交通省大臣顕彰（建設マスター）など極めて顕著な表彰制度等のうち、マネジメント能力を評価しているものについては、レベル4に位置付けることも可能とする。

<上記に関する検討会での主な意見等>

①各レベルの目安

- ・レベル3とレベル4の違いは、マネジメント能力や他職種との調整能力があるかどうかを考慮すべき。

②各レベルの基本的な考え方

- ・職種横断的にではなく、職種毎に各レベルに必要なポイントを決めるべき。
- ・資格のポイント化については、ある程度横断的・統一的に決めるべき。
- ・職種毎の事情も考慮して、共通化すべき資格については、目安のポイントを示してはどうか。

③表彰等の扱い

- ・優秀施工者国土交通省大臣顕彰（建設マスター）や現代の名工はレベル4に位置付ける必要があるのではないかな。
- ・技能グランプリ入賞者等の位置付けも検討すべき。入賞者等を評価すると建設技能者の励みになる。
- ・登録基幹技能者と現代の名工等を同じレベル4に位置付けることは、レベル4の技能の幅が広すぎるものとなり、**処遇決定の参考にする上でも評価基準として問題であり、より高度な優れた技能を的確に評価することが、賃金のピークを40歳台で頭打ちにすることなく50歳台に引き上げることや、若年者に魅力あるキャリアパスを示すことに繋がるのではないかな。**

【検討課題】

- レベル4に関して、建設技能者の能力評価制度における評価の水準を確保する観点から、登録基幹技能者講習制度のない職種については、登録基幹技能者講習の実施に向けた検討が行われることが望ましい。また、既存の登録基幹技能者講習についても、適宜講習内容等の見直しを進め

ることが重要である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・登録基幹技能者のない職種にデメリットが生じない工夫が必要。
- ・建築大工の登録基幹技能者は、軸組とツーバイフォーを対象とした内容になっている。別の系統の大工にも枠を広げていくことも検討の方向性としてありうるのか。
- ・登録基幹技能者制度について、専門工事業団体がしっかりしているところ、作っていないところ、作ってあっても活発ではないところがある。登録基幹技能者を目指すということが重要。

○技能は有するものの、職長や登録基幹技能者を目指すキャリアパスを歩まない建設技能者（熟練技能者）をどのように位置付けるのか（レベル3への位置づけ等）については、今後検討が必要である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・コミュニケーション能力などで劣るため職長ではないものの、技能に優れた建設技能者の評価は必要。

○単一等級の技能検定の位置づけなど、一定の共通の目安やルールが必要な点については、引き続き検討を行う。

（5）職種の特性を踏まえた具体的な検討の必要性

【考え方】

専門工事企業の職種については、それぞれ必要となる技能やレベルに達するスピードが異なることが想定される。したがって、各レベルに必要な資格や経験年数については、職種毎の具体的な検討を行い、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準を策定する必要がある。

第4回検討会においては、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、（一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本機械土工協会から、レベルアップの基準イメージに関する現在の検討状況について報告があった。

① （公社）全国鉄筋工事業協会

<鉄筋技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能（保有資格）	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2	・3年以上	・2級鉄筋技能士 (組立て又は施工図)	
レベル2	・サブリーダー	・1級鉄筋技能士	・職長・安全衛生責任者

▽ レベル3	(職長補佐) 経験	(組立て又は施工図)	教育修了
レベル3 ▽ レベル4	・職長経験	・登録鉄筋基幹技能者	

※上記のほか、レベル2⇒3、レベル3⇒4の基準において、社内評価・現場評価を用いて評価することを検討。

<検討会での補足説明>

<ul style="list-style-type: none"> ・お示しした基準を最短で満たしたケースのポイントを、レベルアップのポイントとして設定。 ・レベル3、レベル4は幅が広いので、システムの中で元請からの評価（優良技能者認定制度等）を確認できると良い。

② (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会

<とび技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能（保有資格）	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2	・5年以上 ・班別作業での作業指揮者、班長としての経験		・作業に必要な特別教育、技能講習を1つ以上(例:足場の組立て等作業主任者講習)
レベル2 ▽ レベル3	・8年以上 ・職長・安全衛生責任者経験2年以上	・1級とび技能士	・職長・安全衛生責任者教育修了
レベル3 ▽ レベル4	・15年以上 ・職長・安全衛生責任者経験7年以上	・登録薦・土工基幹技能者 ・2級建築施工管理技士 (いずれか)	・職長・安全衛生責任者教育修了

<検討会での補足説明>

- ・基準の検討にあたっては、企業の規模や地方のことも考慮する必要がある。一人前のとびと言え、足場、鉄骨、型枠支保工の資格等は持っているが、地方の場合、足場だけのとびもいるので、このうちいずれか1つを取得することをレベル1からレベル2へのレベルアップの基準として検討。
- ・大規模な現場では、職長の下に、職長補佐や班長という立場で3～4人を束ねる役割がある。小規模な現場で職長が評価され、大規模な現場の班長的な立場が評価されないのは厳しい。この両方をうまく評価できる仕組みとしてほしい。

③ (一社) 日本型枠工事業協会

<型枠技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能（保有資格）	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2			<ul style="list-style-type: none"> ・丸のこ等取扱作業 安全衛生教育 ・玉掛け特別教育
レベル2 ▽ レベル3 B			<ul style="list-style-type: none"> ・足場の組立て等作業 従事者特別教育 ・クレーン運転特別教育 ・高所作業車特別教育 ・玉掛け技能講習
レベル3 B ▽ レベル3 A		<ul style="list-style-type: none"> ・1級型枠施工技能士 	<ul style="list-style-type: none"> ・職長・安全衛生責任者 教育修了 ・型枠支保工組立て等 作業主任者技能講習 ・酸素欠乏危険作業特 別教育（解体工の場合 のみ）
レベル3 A ▽ レベル4		<ul style="list-style-type: none"> ・登録型枠基幹技能者 	<ul style="list-style-type: none"> ・足場の組立て等作業 主任者技能講習

※レベル3には、職長として従事しないがスキルを有する者と、1級技能士を取得し将来的には登録基幹技能者を目指していく者の二つの層が存在すると考えられるため、レベル3をレベル3A、3Bに区分して検討。

<検討会での補足説明>

- ・実際にシミュレーションを行い、レベルアップに必要なポイントと経験年数を検討。レベル3をAとBの2つに分けた。レベル3のBは、職長の資格を持ち、いつでも職長の代役ができるような建設技能者。レベル3のAは、1級技能士で、登録基幹技能者への登竜門のようなイメージ。レベル4は、建設技能者の最高位であるマネジメント能力に長けた登録基幹技能者。
- ・レベルアップの際に必須とする資格Bを検討。資格Bの取得により就労ポイントが加算されることから、雇用主は有能な建設技能者に資格を取らせるようになる。システムとの連携によって、資格付与の基準がきっちりしていくような好循環が望ましい。

④ (一社) 日本機械土工協会

<機械土工技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能 (保有資格)	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2	・ 2年以上	/	<ul style="list-style-type: none"> ・ 車両系建設機械（整地、運搬、積込み及び掘削用）運転技能講習 ・ ローラーの運転業務に係る特別教育
レベル2 ▽ レベル3	<ul style="list-style-type: none"> ・ レベル2として実務経験5年以上 ・ 職長・安全衛生責任者教育を修了し、職長経験1年以上 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 職長・安全衛生責任者教育修了 ・ 車両系建設機械（整地、運搬、積込み及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育 ・ ローラー運転業務従事者安全衛生教育
レベル3 ▽ レベル4	・ 10年以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 登録機械土工基幹技能者 ・ 1級建設機械施工技士 ・ 1級土木施工管理技士 (いずれか)	/

※車両系建設機械に関連する資格とローラーに関連する資格はいずれかとする。

<検討会での補足説明>

- ・技能検定制度がないので、経験年数と資格Bでレベルアップの基準を検討。レベル2の基準には、入職時に必ず必要となる車両系建設機械かローラーの特別教育、レベル3の基準には、職長経験1年以上、運転業務の安全衛生教育受講を要件として検討。
- ・レベル4の基準には、登録機械土工基幹技能者のほか、1級土木施工管理技士と1級建設機械施工技士も設定。オペレーターは重機に乗りながら、安全管理、品質管理はできないため、ほとんどの現場でオペレーターとは別に施工管理者を置いている。施工管理者が目指す資格が土木施工管理技士。オペレーターから施工管理者を目指す場合は建設機械施工技士の取得を目指す。

なお、各団体において検討いただいた基準イメージについては、建設キャリアアップシステムでは把握できない内容も含まれており、客観的な評価制度の構築の観点からも、引き続き、具体的な検討が進められることが必要である。

【方向性】

○具体的な評価基準については、職種の特徴を踏まえたものとする必要がある。したがって、上記の共通の目安やルールを踏まえ、既に検討状況を報告いただいた4団体においては引き続き具体的な検討を、その他の団体においても具体的な検討を進めていく必要がある。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・担い手確保・育成コンソーシアムの「職業能力基準」が参考となるのではないか。
- ・業種内での職種の細分化・専門分化が進んでおり、必要となる資格が異なるなど、それぞれ評価基準等を検討する必要がある。

4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

(1) 能力評価制度の大まかなスキーム

【考え方】

建設技能者の能力評価制度については、専門工事企業の施工能力等の見える化に連動させることから、評価制度の客観性を確保することが必要である。また、職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特徴を反映する仕組みとすることが必要である。

現在、建設技能者に関する資格制度として、登録基幹技能者制度が存在している。登録基幹技能者制度については、

- ・建設業法施行規則³³において、基幹技能者講習の登録制度を規定

- ・建設市場整備課長通知において、講習の実施方法や受講資格などの大枠を規定
 - ・講習実施機関³⁴は、省令や通知に基づき講習内容を定めて、講習を実施
 - ・建設技能者は、講習実施機関に対し、受講を申し込みし、受講後、講習実施機関が登録基幹技能者講習の修了証³⁵を交付
- といった仕組みとなっている。つまり、
- ・国土交通省が省令や通知において制度の大枠を定めることで、制度の客観性と職種間のバランスを確保しつつ、
 - ・これらに基づき業界団体が職種の特性を踏まえて具体的な講習内容を定め、また、講習を実施することで、評価の客観性の確保と職種毎の特性を反映させるスキームとなっている。

【方向性】

○建設技能者の能力評価制度についても、登録基幹技能者講習制度を参考とするスキームを構築することで、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ことが適切である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・職種毎に作成した基準について、何らかの機関や有識者などが共通の目で見るといふ仕組みが必要ではないか。
- ・評価の客観性が大事であり、お手盛りにならないよう、**諸外国の機能している先進事例を参考に、公正な第三者機関によるチェック機能の構築等**の工夫が必要ではないか。
- ・国土交通省において、ガイドライン等で評価制度の大枠を定めるといふのは良い方法である。

(2) 評価制度の指針，評価の実施方法・付与方法について

【考え方】

登録基幹技能者制度を参考とすれば、以下のようなスキームが考えられる。

① 指針

- ・評価制度の客観性と職種間のバランスを確保する観点から、国土交通省において、評価制度の枠組みや評価基準に関する共通の目安やルールを**指針**としてガイドライン等に定める。

② 評価の実施方法

- ・ガイドライン等に基づき、専門工事業団体等において、職種毎の特性を踏まえた具体的な評価基準等を策定し、評価を実施する。

③ 評価の付与方法

- ・建設技能者は、評価基準等を策定した専門工事業団体等に対して、評価の実施を申請する。専門工事業団体等は、評価結果（技能者レベル）につい

て、申請を行った建設技能者に伝達する。

【方向性】

○上記の考え方にに基づき、具体的な制度スキームの構築を進める必要がある。

【検討課題】

①指針

・登録基幹技能者制度については、建設業法施行規則に位置付けられているところである。建設技能者の能力評価制度の制度的な位置付けについては、将来的な検討課題とする。

②評価の実施方法

・策定された評価基準等についての国土交通省の関与のあり方（例：専門工事業団体等から国土交通省に届出）については、今後検討が必要である。

③評価の付与方法

・レベル判定を受けるまでの具体的な手続き、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や費用負担などの詳細については、今後検討が必要である。

④その他

・専門工事業団体のない職種等における対応については、今後検討が必要である。

Ⅲ. 今後の進め方

1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動

これまでも述べてきたとおり、建設業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成とともに、建設工事に係る施工水準の確保が課題となっている。

そのため、人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が、**正当に競争するための客観的な指標等を提供することで**、これらの企業の受注機会の拡大を図り、ひいては建設技能者の処遇改善や人材投資の好循環を生み出すことが重要である。

そのため、建設技能者の能力評価制度の検討と並行して、専門工事企業の施工能力等の見える化についても検討を開始し、評価項目・内容や評価主体等の検討を進めているところである。

特に、建設技能者の能力評価制度を建設技能者の処遇改善に繋げていくためには、能力評価制度により高い評価を受けた建設技能者、つまり、高いレベルの建設技能

者を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備することが必要である。したがって、「見える化」する対象として、所属する建設技能者の評価や人数に関する項目を設定し、建設技能者の能力評価制度による評価結果を連動させることが必要である。その際、制度構築の目的を明確にして議論することで、業界全体として国民にアピールしていくことが必要であり、ニーズ・信頼に応えうる情報が提供されることが重要である。

この連動により、高いレベルの建設技能者を抱える企業の受注機会が拡大すれば、所属する建設技能者の処遇改善にも繋がることになる。また、企業は、高い施工能力を示すために、所属する建設技能者への人材投資を行い、また、高いレベルの建設技能者を雇用し続けるために相応の処遇を行うことが期待される。

「見える化」する項目としては、例えば、以下のものが考えられる。

○施工能力・実績

- ・所属する建設技能者のレベル、人数（建設技能者の能力評価制度との連動）
- ・建機の保有状況
- ・表彰、工事实績

○安全衛生

- ・安全衛生優良企業、安衛法違反、労災発生、労働時間

○処遇・福利厚生

- ・社保加入状況、給与・休暇制度

○人材確保・育成

- ・若年者の確保・育成状況

○地域貢献その他

- ・防災活動への貢献、法令遵守、ISO、生産性向上・技術開発

○営業状況・経営状況

- ・営業年数、民事再生法等適用、経営状況

また、専門工事企業の施工能力等を「見える化」する仕組みの構築にあたっては、

○評価方法について

- ・「見える化」する項目毎にどのように評価するのか。総合的な点数付けを行うかどうか。
- ・専門工事業団体や元請企業による活用が進む仕組みとするための工夫。
- ・元請個社が持つ下請の評価方法との関係をどう考えるか。

○評価主体について

- ・誰が評価するのか。
- ・評価体制や制度の客観性をどう確保するのか。
- ・国の関与のあり方についてどう考えるのか。

○その他

- ・情報開示の方法等をどうするのか。
- ・専門工事業団体に所属していない企業の取り扱いをどうするのか。

- ・企業複数社がチームとなり（重層的に）業務を遂行している実態の取り扱いをどうするのか。

といった論点があると考えられる。

今般の検討会等においても、これらの論点を含め、主に以下の意見があったところである。

<検討会での主な意見等>

○総論について

- ・「評価」というよりも、専門工事企業としての「指標」や「目標」となる項目を設定するイメージではないか。
- ・具体的な「見える化」項目は専門工事業団体において設定するとしても、建設キャリアアップシステムのデータを活用して（紐付けて）客観的・自動的に評価結果が出てくる仕組みとすべき。
- ・住宅産業の関係企業も対象とすべき。
- ・積極的に若い技能者を採用・育成する小規模事業者の評価が低くなりすぎないような配慮が必要。また、一人親方の取扱について工夫が必要。

○評価方法について

<評価項目全般>

- ・専門工事企業の特徴を捉えた項目設定が重要。
- ・発注者や元請企業等によって重視する評価項目も異なることから、一律の基準によるランク付けや点数化はなじまないのではないか。
- ・電気設備業界のように、職種が幅広く、一律の評価が難しい分野があることを考慮すべき。

<施工能力・実績関係>

- ・技能者の能力評価制度に基づく技能者のレベルや人数（直庸技能者の数、技能者を管理する能力を有する社員の数等）が、その会社の施工能力を把握するものとして最も重要ではないか。
- ・施工実績については、現場の難易度も考慮すべきではないか。

<安全衛生・処遇・福利厚生、人材確保・育成関係>

- ・直近と経年の取組・実績をどのように評価するか。
- ・技能者の安定雇用、自社育成が評価される仕組みとすべきではないか。
- ・技能者の勤続年数も対象にすべきではないか。
- ・女性活躍に係る項目も必要ではないか。

<地域貢献その他関係>

- ・雇用の受け皿、災害時の防災対応等の役割が評価される仕組みとすべき。
- ・専門工事業団体に所属する企業に対して加点措置をしてはどうか。

○評価の活用について

- ・優秀な専門工事企業が安定受注できる環境を作ることが大事。例えば、公共工事での評価結果の活用などができないか。

- ・エンドユーザーや不動産業界に対しても、「現場にはゴールドカードの職人が〇%いるから安心である」といったPRができるが良い。
- ・元請個社は、下請の工程・品質・安全管理への取組・コスト意識・課題対応能力等を評価のポイントとしていることから、これらを読み取れる制度にすることで、元請にも活用されるのではないか。

○評価主体について

- ・元請、専門工事企業のどちらにも属さず、公平な目で評価できる主体とすべきではないか。
- ・専門工事業団体が評価主体となるには、人的余裕がない。また、他の主体に委託するにしても、資金面の課題がある。
- ・信頼性の確保が有効に機能している先行事例を参考にすべき。
- ・国は、評価項目や運用に関する基準の提示や、適正な制度運用に必要な関与、経費支援等を行うことで、評価制度の信頼性を担保すべき。

○その他

- ・情報開示の方法は、インターネット上にポータルサイト等を設けることで、閲覧の利便性を確保すべきではないか。
- ・情報開示の対象は評価項目（前掲）をベースとし、開示に当たっては企業の同意を要し、企業の希望に応じて更新可能とすべきではないか。
- ・情報の管理は、制度の信頼性を担保しうる国や公的機関が行うのが望ましいのではないか。
- ・専門工事業団体の所属の有無にかかわらず、希望する企業は評価制度の対象として認めるべきではないか。
- ・チーム形成の実態については、個々の企業ごとに情報開示を行いつつ、施工の際のチーム形成についても情報提供できるようにしてはどうか。
- ・従業員規模別に見える化を行うことも検討すべきではないか。

これらの意見も踏まえ、平成30年度において、専門工事企業の施工能力等に見える化する仕組みの構築について議論を行う検討会の設置など、「見える化」する項目や手法等についての本格的な検討を進めていく必要がある。

2. 検討課題の整理

建設技能者の能力評価制度の運用開始までに検討を進め一定の方向性を得るべき事項（今後の検討課題）と、制度運用開始後における運用状況なども踏まえて検討を進めていくべき事項（将来的な検討課題）とに整理し、検討を進めていく必要がある。

（1）今後の検討課題

評価結果の有効期間等、レベル判定を受けるまでの具体的な手続き、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や費用負担などにつ

いては、評価制度の運用開始までに一定の方向性を得るべく引き続き検討を進めることとする。

(2) 将来的な検討課題

建設技能者の能力評価制度の制度上の位置付け、多能工や職種替した場合の評価方法、評価結果の公共事業労務費調査における活用、現場の働きぶりを客観的に評価する方策等については、評価制度の運用状況なども踏まえて、引き続き検討を進めることとする。

<検討会での主な意見等>

- ・多能工をどう評価するのか検討が必要。
- ・多能工は、いろいろな資格をもっているため、技能点（Y）が高くなる。また、日ごとに職種が変わる。どのように評価すべきか。
- ・職種替した場合の評価のルールを検討が必要。
- ・業界団体が存在しない職種についてどのように評価するのか。
- ・技術革新が進展する中で、評価の有効性を担保するため、必要に応じ評価基準を見直す仕組みも必要ではないか。
- ・建設技能者の職務は比較的明確であり、企業横断的な評価基準が設定しやすいと考えられることから、個々の建設技能者の実践的な技能を的確に評価できるような仕組みの検討を引き続き行い、適切な処遇に繋げることができるよう評価基準の早期の策定を期待する。能力評価は建設キャリアアップシステムの目的からすると、肝になるもので、当初の目的に沿って機能するものにならないと、建設キャリアアップシステムへの信頼も揺らぐことになる。

3. 今後の進め方

(1) 来年度以降の検討の進め方

中間とりまとめを踏まえ、引き続き、建設業界全体で、その具体化や今後の検討課題についての検討を進める。

また、職種毎の特性を踏まえた評価制度とする観点から、専門工事業団体において、中間とりまとめの内容を踏まえて、具体的な評価基準等の策定を進める。

その際、今後、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を並行して検討を進めることから、前述した専門工事企業の施工能力等の見える化する仕組みの構築について議論を行う検討会の場を活用することも検討する。

(2) スケジュール

平成30年度においても、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、建設キャリアアップシステムが運用開始される平成30年秋を念頭に、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示する。

その後、専門工事業団体等における具体的な検討などを進め、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。

おわりに

建設技能者の処遇改善については、設計労務単価の上昇に伴う適切な賃金水準の確保や社会保険加入の推進など、官民一丸となって様々な取組を進めてきた。それらの効果もあって、建設技能者の処遇は確実に改善してきているものの、将来訪れるであろう高齢者の大量離職を考えると、担い手確保の取組が十分であるとは言い難い。

そのような状況の中、今年の秋には、これまで長らく構想のステージにあった建設キャリアアップシステムが稼働する見込みとなっている。建設キャリアアップシステムによって、建設技能者一人ひとりの技能や経験について、業界横断的に業界統一のルールにより把握することが可能となり、また、一人ひとりの技能や経験を適切に評価し、処遇に繋げていく施策の構築が可能となる。言い換えれば、このシステムは、「一人ひとりの建設技能者」について「1日1日の現場での汗や研鑽」に価値を見出し、光を当てていくものである。本検討会のテーマである建設技能者の能力評価についても、このシステムを活用することにより、一人ひとりの建設技能者について客観的かつ簡便な評価が可能となるものである。

将来にわたって建設業の担い手を確保するためには、建設業が、個々の能力や経験を適性に評価する産業であること、言うなれば、一人ひとりの技能や経験を大切に守り、育て磨き、評価する産業であることを社会に強くアピールしなければならない。また、同時に、建設業におけるキャリアパスの道筋を明確に示さなければならない。今のうちに、若い人が入職し、働き続ける環境を整備しなくてはならない。

建設キャリアアップシステムやそれに伴う評価制度は他の産業に例がない先進的なものであり、これらが建設業界のスタンダードとなることが、他の産業と比して建設業の魅力を向上させていくことに繋がると考えられる。

すなわち、しっかりと経験を積み、技能を備えた建設技能者が適切に評価され、また、そのような建設技能者を育て、雇用する専門工事企業の「見える化」が図られる制度を構築し、一人ひとりの建設技能者の「力」が専門工事企業の「力」に繋がる仕組みとすることは、額に汗を流し、陰日向に現場を支えてきた建設技能者のかけがえない価値に大きな光をあてていくものである。また、レベル分けを通じて、特に新規の入職者に対して、建設業界としての将来のキャリアパスを提示することにも繋がる。

具体的な評価制度の設計には引き続き検討が必要となる部分が残されているもの

の、建設技能者の処遇改善は待ったなしの状況にあるといえ、建設キャリアアップシステムという新しい仕組みと、既存の様々な仕組みを活用して、能力評価制度を早急に構築することが必要である。また、構築した能力評価制度についても、運用を進めながら、日々改善に向けた取組を進めていくことが重要である。

今後、この中間とりまとめを踏まえ、スピード感を持って、建設技能者の処遇改善に向けた施策の構築が図られることを強く期待する。

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 委員

(順不同、敬称略)

【委員】

氏名	所属等
○蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
藤波 美帆	千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
後町 廣幸	一般社団法人日本型枠工事業協会 常任理事
青木 茂	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
鈴木 喜広	一般社団法人日本機械土工協会 労働安全委員会委員
池田 慎二	公益社団法人全国鉄筋工事業協会 理事
鈴木 光	一般社団法人日本左官業組合連合会 理事 技術顧問
武藤 俊夫	一般社団法人全国建設室内工事業協会 理事
中山 伸二	一般社団法人日本電設工業協会 常務理事
大熊 泰雄	全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長
安達 孝	一般社団法人日本空調衛生工事業協会
能登谷 英俊	一般社団法人日本建設業連合会
星 直幸	一般社団法人全国建設業協会 業務執行理事
河崎 茂	一般社団法人全国中小建設業協会 常任理事
宗像 祐司	一般社団法人住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長
小倉 範之	全国建設労働組合総連合 技術対策部長
田尻 直人	一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップ運営準備室総括研究部長

○座長

【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	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
奥野 正和	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
田村 央	国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
矢吹 周平	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
高田 龍	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

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

- 平成29年11月13日（月） 第1回検討会
- ・諸外国における能力評価制度
 - ・国内における建設技能者に関する資格制度
 - ・検討にあたっての論点 など
- 平成29年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
- 平成30年 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
- 平成30年 3月20日（火） 第5回検討会
- ・中間とりまとめ（案） など

(脚注)

- 1 10年後においても建設産業が「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、建設業関連制度の基本的な枠組みについて検討を行うことを目的として平成28年10月に設置。
- 2 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2017年3月）による出生中位・死亡中位推計。
- 3 総務省統計局「国勢調査」。
- 4 総務省統計局「労働力調査」。
- 5 総務省統計局「労働力調査」をもとに国土交通省にて推計。
- 6 文部科学省「学校基本調査」。
- 7 厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」。
- 8 厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」（平成24年度）。
- 9 厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」（平成26年度）。
- 10 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額＝年間賃金総支給額」として算出。賃金の伸び率は、建設技能者については同調査における建設業男性生産労働者、製造業については同調査における製造業男性生産労働者、全産業については同調査における全産業男性労働者をそれぞれ用いて算出している。
- 11 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、平成29年の年間賃金総支給額（注10参照）について、製造業男性生産労働者（4,703.3千円）と建設業男性生産労働者（4,449.9千円）とを比較。
- 12 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、建設業・職別工事業男性生産労働者と製造業男性生産労働者との年齢階層別の賃金水準を比較。
- 13 平成27年8月に「建設キャリアアップシステムの構築に向けた官民コンソーシアム」を設立し具体的な検討を開始し、平成28年12月の第3回コンソーシアムにおいて、システムの運営主体を（一財）建設業振興基金とし、システム開発等に着手することを決定、コンソーシアムを改組して運営方針を決定するための新しい体制を立ち上げることに合意。平成29年6月に「建設キャリアアップシステム運営協議会（委員：国土交通省、（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）日本空調衛生工事業協会、（一社）日本電設工業協会、（一社）住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、特別委員：厚生労働省、（一財）建設業振興基金、オブザーバー：東日本建設業保証（株）、西日本建設業保証（株）、北海道建設業信用保証（株）、（一社）全国建設産業団体連合会、（独）勤労者退職金共済機構）」を設置し、建設キャリアアップシステムの基本的な運営方針等を検討。
建設キャリアアップシステムは、平成30年秋に運用を開始する予定であり、運用開始初年度で100万人の技能者登録、5年で全ての技能者（300万人）の登録を目標している。
- 14 本文6頁以降（3. 建設技能者の能力評価の基準（1）レベル分けの段階）において詳述。
- 15 建設産業団体、関係行政機関、職業訓練校、教育機関等の関係機関が一体となって、建設産業における担い手確保・育成に取り組んでいくための体制を整備するとともに、若年者の入職促進、育成のための事業を具体化し、実行することを目的として平成26年10月に設立。
- 16 本文10頁以降において詳述。
- 17 厚生労働省 HP
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html)、職業能力評価基準活用ガイド（中央職業能力開発協会）等を参照。
- 18 木造住宅関連団体が参画し、大工技能者等の新規入職者の確保・育成、定着、処遇の改善等に係る調査・検討を実施するために設置（事務局：一般社団法人木を活かす建築推進協議会）。委員会においては、大工技能者職業能力基準（案）（技術・技能、職業意識）、職業能力評価シート（案）が検討・整備されている。
- 19 教育訓練を効果的に実施するための職業能力基準の整備・導入、教育訓練カリキュラムの検証とプログラム・教材の整備について、専門的かつ実務的な観点から調査・検討を行うため、担い手確保・育成コンソーシアムの下に平成27年1月に設置。学識経験者、総合工事業者、専門工事業者、職業訓練校、教育機関等により構成。
- 20 事業主や労働者が欧州各国の資格（高等教育資格を含む）のレベルを正確に、また容易に比較できるように設定された枠組であり、労働者の欧州内移動を容易にすること、労働者が柔軟な制度で質の高い継続教育を受けやすくすることを目的としている（JILPT資料シリーズ NO.102 諸外国にお

○建設技能者の能力評価制度のあり方について

- ・来年度以降も本検討会を継続し、引き続き検討を進めていく。
- ・各専門工事業団体等におかれては、既に必要な資格・経験年数や基準のイメージについて検討いただいているところであるが、引き続き、具体的な評価基準等の策定に向けた検討作業をお願いしたい。

○専門工事企業の施工能力等の見える化について

- ・来年度に検討会を設置し、本格的な検討に着手。
- ・その際、本検討会の枠組みを活用することも含め検討中。
- ・具体的な進め方については、追って各団体等にご連絡・ご相談させていただく予定。

第4回 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 議事要旨

日時：平成30年2月28日（水） 10：00～12：00

場所：（一財）建設業振興基金5階 501会議室

議事：

<議事1について>

議事1「レベル分けの基準」について、事務局より説明。資料6「具体的なレベル分けのイメージ」については、専門工事業4団体より以下のとおり補足説明があった。

- ・お示した基準を最短で満たしたケースのポイントを、レベルアップのポイントとして設定した。技能者の能力レベルを4段階とした場合、レベル3、4は幅が広い
ため、建設キャリアアップシステムの中で元請からの評価（優良技能者認定制度等）
を確認できると良い。
- ・レベルアップ基準の検討にあたっては、企業の規模や地方のことも考慮する必要が
ある。一人前のとびと言え、足場、鉄骨、型枠支保工の資格等は持っているが、地方の場合、
足場だけのとびもいるので、このうちいずれか1つを取得することをレベル1からレベル2
へのレベルアップの基準として検討した。
- ・大規模な現場では、職長の下に、職長補佐や班長という立場で3～4人を束ねる役
割がある。小規模な現場で職長が評価され、大規模な現場の班長的な立場が評価され
ないのは厳しいので、この両方をうまく評価できる仕組みとしてほしい。
- ・実際にシミュレーションを行い、レベルアップに必要なポイントと経験年数を検討
した。今回の案の特徴は、レベル3をAとBの2つに分けたこと。レベル3のBは、
職長の資格を持ち、いつでも職長の代役ができるような技能者。レベル3のAは、
1級技能士で、登録基幹技能者への登竜門のようなイメージ。レベル4は、技能者
の最高位であるマネジメント能力に長けた登録基幹技能者。
- ・レベルアップの際に必須とする資格Bを検討した。資格Bの取得により就労ポイン
トが加算されることから、雇用主は有能な技能者に資格を取らせるようになる。現
在、資格付与にはルーズな部分もあるので、建設キャリアアップシステムとの連携
によって、資格付与の基準がきっちりしていくような好循環が業界にとって望まし
い。
- ・先の3団体と違い技能検定制度がないので、経験年数と資格Bでレベルアップの基
準を検討した。レベル2の基準には、入職時に必ず必要となる車両系建設機械かロ
ーラーの特別教育、レベル3の基準には、職長経験1年以上、運転業務の安全衛生
教育受講を要件として検討した。
- ・レベル4の基準には、登録機械土工基幹技能者のほか、1級土木施工管理技士と1
級建設機械施工技士も設定している。オペレーターは重機に乗りながら、安全管理、

品質管理はできないため、ほとんどの現場でオペレーターとは別に施工管理者を置いている。施工管理者を目指す資格が土木施工管理技士。また、オペレーターから施工管理者を目指す場合は建設機械施工技士の取得を目指すことになる。これらをレベル4に位置付けたい。

- ・建設マスターについては、レベル4に位置付けていただきたい。

議事1「レベル分けの基準」について、委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・登録基幹技能者制度がない職種のレベル4の取扱いについて、例えば技術検定と技能検定、職長教育の修了者で一定の経験年数があれば認めるという方向で検討してはどうか。
- ・都道府県知事表彰のうち、レベル4の考え方に合致をしているものについては、対象にしても良いのではないか。
- ・就労経験の蓄積について、キャリアアップカードの場合、例えば、半日しか働いていない場合でも1日としてカウントする形になるか。それは能力評価も同じ考え方になるか。
- ・登録基幹技能者が現在33職種あるが、各職種の修了時点の平均年齢と実務経験がわかれば、ご提示をお願いしたい。
- ・登録基幹技能者講習を実施していない職種については、まずは講習を実施する方向で検討することが第一ではないかと考える。既存の資格を組み合わせることについては、登録基幹技能者講習で確認しているマネジメント能力等を客観的に確認できるかどうかポイントとなるのではないか。
- ・都道府県の表彰は、神戸マイスター、横浜市マイスター等の種類がある。内容を見ると、国の制度より厳しいものもある。
- ・建設キャリアアップシステムにおいて、「立場」や「作業内容」はどこまで拾えるのか。職長補佐や班長の立場、危険作業の主任者や指揮者の立場も拾っていただきたい。
- ・キャリアアップを運営する立場として、各団体の詳細な基準の検討について、今後のシステムの開発に反映して行きたい。例えば、システムで把握できないとされている資格Bについて、現在コード表を準備しているが、そこに追加はできるかもしれない。就業の履歴の数は、現場でカードリーダーにタッチするごとに1回となる。複数の現場掛け持ちする場合は、複数回計上される形となる。現場情報は、元請がシステムで登録、施工体系の1次、2次、3次の下請が職長の立場を入れて頂く形となる。現場登録で何を入れるかは、秋に向けて開発中であり、まだ確定していないが、職長以外の立場の情報を入れることは、おそらく可能ではないか。ただし、個々の技能者の評価時にどのようにしてその立場の情報を吸い上げるかは検討したい。

- ご提案の仕組みは、同じ資格を持ち、あるいは免許や講習を受講し、同じ期間の就労経験があれば、個々の技能者の技能は一緒だとする評価の仕組みである。個々の技能者の技能は必ずしも一律ではなく当然差があり、その差を適切に評価するのが能力評価ではないか。これまで何をやってきているのか甚だ疑問で、大まかなレベル分けならば、登録基幹技能者等の制度もあるが、処遇の評価には直結していない。
- 今回の仕組みでは、基礎的な技能の評価は可能かもしれないが、賃金のピークを40歳台から50歳台にもっていくといった建設産業全体での処遇改善には寄与しないのではないか。こんな程度の評価であれば履歴書で読み取れるもので意味が無い。
- この短期間で専門家も不在の中で検討しても満足な検討もできないと思うので、報告書には、こうした意見もあったことを明記いただき取りまとめを行い、将来に禍根を残さぬよう改めて専門的な検討を行うような場を設けて頂きたい。長年時間をかけてもこの程度のものしかできていないことは極めて残念。
- 建設キャリアアップシステムの肝は能力評価であり、これが機能しないとキャリアアップシステムそのものが、意味のないもので終わってしまう。前回も同様の指摘をしているが、記者ブリーフィングでは、こうした意見は無視され、事務局に都合のいい話だけがなされているようであるが、真摯に対応されたい。
- これまで専門工事企業の評価制度や技能者の評価制度はなかった。安いか高いかといった基準しかなかった。これから先、若い人を建設業界に呼び込むためには、登録基幹技能者や1級技能士を育成し、技能者が社会から尊敬を受けられるような仕組みを作っていかなければならない。そのために始まったのがこの検討会である。
- 就労履歴だけではなく、技能士、登録基幹技能者、建設マスターが評価され、それが自分の会社の評価にも結びつき、受注機会の拡大に繋がる。公共事業や不動産事業が値段だけの勝負ではなくなり、腕の良い職人を育て、福利厚生を図っていく会社が評価される。そういう良い循環が作れるのは画期的なこと。
- 人材投資等のコストを社会に理解してもらえるためには、単に腕が良いということではなく、客観的に示さないといけない。一方で、資格や履歴だけでなく、現場のスキルまで評価する制度を議論していたら、極めて長い時間がかかってしまう。働き方改革などの動きや社会の理解があるうちに、制度を動かしていく必要。
- システムを走らせて行く中で、現場での技能・スキルをもう少し客観的に評価できるやり方がないか、考えていけば良いのではないか。
- 平成7年の建設産業政策大綱から記載されていた様々な取り組みが具体的に動き出した状況。議論を停滞させることなく、具体的な議論を進めていくべき。

<議事2～5について>

議事2「評価制度の枠組み」、議事3「専門工事企業の施工能力等の見える化」、議事4「中間とりまとめ（素案）」、議事5「今後のスケジュール」について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・ 建築大工の登録基幹技能者は、軸組とツーバイフォーを対象とした内容になっている。別の系統の大工にも枠を広げていくことも検討の方向性としてありうるのか。
- ・ 登録基幹技能者制度について、専門工事業団体がしっかりしているところ、作っていないところ、作ってあっても活発ではないところがある。登録基幹技能者を目指すということが重要であり、国土交通省や建設業振興基金には、今後とも指導をお願いしたい。
- ・ この検討会で議論している能力評価基準による評価が、技能者の処遇改善に繋がるまでには相当時間がかかると考えている。このような検討会を継続して行くこと、その中から出てきた課題を少しずつ潰していくことが重要。今回の検討会で提示された仕組みは、前回以上に良くなってきている。
- ・ 建設キャリアアップシステムにおいて、一人親方の場合、事業者登録も行うことになる。事業主として働く場合は、当然企業評価の対象になってくると思うが、今の企業評価の項目を見ると、馴染まない部分が出てくると思う。違う立て方にするのか、同じ企業評価の中で違う位置付けにするのか、工夫が必要になると思うので、是非中間とりまとめに入れて頂きたい。
- ・ 今年度中に能力評価基準の方向性を示し、来年度には建設キャリアアップシステムが動き出すということをしかりと世の中に示す必要がある。将来の担い手確保の観点からはお題目を唱えているような状況ではないので、具体的な意見をお願いしたい。
- ・ 技能検定を新たに創設することは大変であるが、登録基幹技能者制度は、しっかりした体制を整えれば制度構築が可能。
- ・ 事務局におかれては、本日のご意見を踏まえ、中間とりまとめ（案）を早急に作成し、第5回検討会の前に各委員に送付していただきたい。各委員におかれては、第5回検討会の前にご意見を頂戴したい。

都道府県知事表彰等について①

静岡県優秀技能者功労表彰（知事功労表彰）

- 静岡県内の優れた技能者を表彰することにより広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図ることを目的とする。
- 厚生労働大臣が行う技能者表彰の被表彰候補者については、静岡県優秀技能者功労表彰を受けた者のうちから推薦するものとされている。（静岡県優秀技能者功労表彰に関する要綱 第7条）
- 静岡県内で働く者が対象で、表彰者の基準は、「卓越した技能者（現代の名工）」と同様となっている。

<概要>

○推薦対象者及び職種等

推薦対象者は、県内で働き、極めて優れた技能を持ち、当該技能の第一人者と目されている方。

職業部門、職種等（例示）は卓越した技能者表彰と同じ内容。

○推薦者

市町、産業団体、職業訓練機関、事業所等

○被表彰者は、以下のすべてに該当する者。

（静岡県優秀技能者功労表彰に関する要綱第3条）

- ① きわめてすぐれた技能を有すること
- ② 表彰に係る技能を有する職業に現に従事していること
- ③ 技能を通じて技能者の育成又は技能に関する工夫改善を図ること等、産業の発展に寄与したこと
- ④ 他の技能者の模範と認められること

○被表彰者数

年度	表彰者数
平成27年度	26名
平成28年度	26名
平成29年度	27名

※表彰者数の数は要綱で30名程度と定められている。

出所) 静岡県ホームページより事務局作成

○建設関連職種（一例）の受賞者 ※以下は一例

		平成27年度	平成28年度	平成29年度	直近3年合計
第9部門	建築大工	2	3	2	7
	とび工	1	1	1	3
第10部門	かわらぶき工	1	1	0	2
	左官	1	0	0	1
	屋根ふき工	0	0	1	1
	配管工	1	1	1	3
	建築板金工	1	1	1	3
第11部門	造園工	1	0	0	1
第17部門	建築塗装工	1	1	1	3
	内装仕上工	1	0	1	2
	合計	10	8	8	26

出所) 静岡県ホームページより事務局作成

○その他の表彰等

●職業能力開発関係知事褒賞

認定職業訓練及び技能検定の推進についてその業績が極めて優良で他の模範になると認められる事業所、団体及び功労者を表彰

●静岡県技能マイスター制度：以下の要件を満たすものとして、有識者等からなるマイスター認定審査会が認定する人

- ①優れた技能（次のいずれか） (1) 「現代の名工」を受賞 (2) 全国的な技能競技大会で優勝
- ②後進の指導育成に多大な貢献（技能五輪全国大会出場選手を継続的に輩出するなど）
- ③現役であること
- ④県内で就業

出所) 静岡県ホームページ「技能に関する表彰一覧」

都道府県知事表彰等について②

大阪府優秀技能者表彰（なにわの名工）

- 優秀な技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図ることを目的とする。
- 実施要領に示される選考基準として、「卓越した技能者（現代の名工）」と同様の内容に加え、実務経験15年かつ満年齢35歳以上、大阪府内に居住又は勤務していることが定められている。

<概要>

○職種等

- 職業部門、職種等（例示）は卓越した技能者表彰と同じ内容。

○推薦者

市町村、産業団体の代表者

○大阪府優秀技能者表彰（なにわの名工）の選考基準

実施要領第2条に、表彰候補者は以下のすべてに該当する者で、知事が適当と定めた者とされている。

- ① きわめてすぐれた技能を有し、その技能が府内において第一人者として認められる者
- ② 表彰日現在、優秀な技能をもって、15年以上の実務経験を有し、かつ、その職業に従事している満年齢35歳以上の者
- ③ 職業を通じて、後進技能者の指導、あるいは教育、訓練に携わり、技能者の育成に寄与したこと及び技能に関する工夫、改善等によって生産性の向上に役立ったことなどにより、労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者
- ④ 勤務成績、日常行為等において、他の技能者の模範と認められる者
- ⑤ 大阪府内に居住又は府内の事業所に勤務する者（自営業主及び家族従業者を含む）

○建設関連職種（一例）の受賞者 ※以下は一例

		平成27年度	平成28年度	平成29年度	直近3年合計
第9部門	建築大工	1	2	1	4
	型枠大工	1	0	0	1
	建築鉄筋工	1	1	1	3
	建築とび工	0	0	1	1
	取りこわし作業員	0	0	1	1
	建設・土木作業員	0	0	1	1
第10部門	左官	2	1	1	4
	建築工事防水工	1	0	0	1
	建築板金工	1	1	1	3
第11部門	建設機械運転工	1	0	0	1
	造園工	1	0	0	1
第17部門	ボード仕上工	1	1	1	3
	鋼製下地工	1	1	1	3
合計		11	7	9	27

出所）大阪府ホームページより事務局作成

○被表彰者数

年度	表彰者数
平成27年度	67名
平成28年度	57名
平成29年度	65名

出所）大阪府ホームページより事務局作成

○その他の技能者を対象とした表彰

大阪府青年優秀技能者表彰（なにわの名工若葉賞）

青年技能者（35歳未満）のうち、優秀な技能を有する者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もってこれからの産業発展を担う青年技能者の社会的地位及び技能水準の向上を図ることを目的とする。

- 1 一級技能士若しくは単一等級技能士あるいはこれと同等以上の技能を有する者、又は技能に関する全国大会等の入賞者。
- 2 その者の従事する業務に関して、表彰日現在7年以上の実務経験を有し、かつ、満年齢35歳未満の者。
- 3 技能に関する工夫、改善等による生産性の向上を通じて産業の発展に寄与した者であること。
- 4 勤務成績、日常行為等において、他の青年技能者の模範と認められる者であること。
- 5 大阪府内に居住又は大阪府内の事業所に勤務する者（自営業主及び家族従事者を含む）

出所）大阪府ホームページ

都道府県知事表彰等について③

横浜市技能功労者表彰

- 永年同一の職業に従事する功労顕著な大工、調理、被服、理美容などの技能職者を称えることを通じ、技能職の振興及び「技能」の継承を図ることを目的に実施。
- 技能功労者表彰の基準として、指導的役割を担っている者であることが定められているほか、横浜市内に居住していること、事業活動を横浜市内において行っていることが要件とされている。

<概要>

○制度発足

昭和42年度（平成29年度は第51回）

○対象者の基準

- 極めて優れた技能を有し、
- 他の技能者の模範となり、
- 指導的役割を担っている者

○要件

- 横浜市内に居住していること
- 事業活動を横浜市内において行っていること
- 経験年数30年以上
- 年齢が満60歳以上

○被表彰者数（累計4,685人）

年度	表彰者数
平成27年度	45名
平成28年度	51名
平成29年度	46名

出所) 横浜市ホームページより事務局作成

○技能功労者表彰と合わせて、中堅・若手の技能職者の今後の健闘と、より一層の技能の向上を促すための優秀技能者表彰を実施。（昭和44年度～）

（指導的役割→将来を担う中堅技能者、経験年数15年以上、満30歳以上50歳未満等）

●横浜マイスター事業

[目的]

横浜マイスターが行う活動を通して、後継者の育成・確保、貴重な技能の継承並びに技能職の振興を図る（過去の功績だけでなく、将来の活動を期待して選定）

[対象職種]

手仕事・手作業を中心とし、習熟に習得に経験と熟練を要する技能職種

○建設関連職種（一例）の被表彰者数 ※以下は一例

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	直近3年合計
電気工事	0	2	0	2
建築大工	6	7	8	21
型枠大工	0	0	2	2
鳶職	4	3	2	9
屋根ふき工	0	1	0	1
左官	3	2	4	9
配管	2	0	0	2
防水工事	0	1	0	1
内装工	0	1	0	1
造園	6	4	4	14
エクステリア工	1	0	1	2
石工	2	1	1	4
塗装	0	0	1	1
合計	24	22	23	69

[主な選定要件]

- 市内在住の技能職者
- 継承を求められる貴重な技能を有すること。
- 卓越した技能を有すること。おおむね25年以上の経験年数を有し、技能検定がある職種は、1級または単一等級、その他公的資格のある職種は技能検定1級、単一等級に準じる資格を有すること。
- 後継者育成に意欲を有し、技能伝承の能力に優れていること。
- 技能・技能職業を広く一般にアピールする意欲と能力を有すること。
- 横浜マイスターにふさわしい人格と事業管理能力を有すること。
- 横浜マイスターとしておおむね5年以上の活躍が見込まれること。

都道府県知事表彰等について④

神戸市技能功労者表彰

- ものづくりは生活文化の基本であり、市民生活に結びついた技能は市民の暮らしを豊かにする貴重な財産であるとの考えのもと、次世代を担う技能職者の育成や地位向上を目的として、技能職者に対する表彰制度を創設。
- 基準として、技能が特に卓越し、他の技能労働者の模範と認められるなど特に功績があることが定められているほか、神戸市内に在住し、在勤していることが要件とされている。

<概要>

○制度発足

昭和44年度

○対象者の基準

- 同一職種で継続して現にその職種に従事している人
- 技能が特に卓越しており、他の技能労働者の模範と認められるなど特に功績がある人
- 神戸市優秀技能者表彰を受けたことのある人は受賞から10年以上経ていること

○要件

- 市内在住、市内在勤
- 満56歳以上
- 経験年数30年以上

○被表彰者数（累計3,098人）

年度	表彰者数
平成26年度	39名
平成27年度	44名
平成28年度	40名

出所) 神戸市ホームページより事務局作成

○建設関連職種（一例）の被表彰者数 ※以下は一例

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	直近3年合計
大工	5	9	6	20
型わく大工	1	1	1	3
タイル張工	0	0	1	1
左官	4	1	2	7
配管工	1	2	4	7
防水工	1	0	1	2
建築板金工	1	2	1	4
造園師	3	3	2	8
石工	0	1	1	2
建築塗装工	0	0	1	1
ガラス工	1	1	0	2
合計	17	20	20	57

出所) 神戸市ホームページより事務局作成

○その他の表彰

区分	神戸市優秀技能者表彰	神戸市技能奨励賞
基準	1. 同一職種で継続して現にその職種に従事しており、今後とも技能の向上、職種の発展に尽す意欲のある人 2. 優秀技能者として、人格、技能、指導性など他の模範と認められる人	1. 優れた技能を有し、伝統的技能の継承や従来からの技能の改善・改良に取り組んでいる人 2. 現に技能の研鑽・向上のための計画がある人 3. 後進の指導育成に尽すなど将来にわたり職種の振興に貢献が期待できる人
住所等	市内在住、市内在勤	市内在住、市内在勤
年齢	満35～55歳	概ね40歳代を上限
経験年数	15年以上	—
受賞者累計	4,937人（昭和42年度より）	99人（昭和62年度より）

出所) 神戸市ホームページ

登録基幹技能者講習修了者の講習修了証取得時の平均年齢

平成29年3月31日現在

登録番号	登録基幹技能者	団体名	平均年齢	資格者数
1	登録電気工事基幹技能者	(一社) 日本電設工業協会	45.73	7,894
2	登録橋梁基幹技能者	(一社) 日本橋梁建設協会	42.49	603
3	登録造園基幹技能者	(一社) 日本造園建設業協会	49.23	2,840
		(一社) 日本造園組合連合会		
4	登録コンクリート圧送基幹技能者	(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会	41.59	741
5	登録防水基幹技能者	(一社) 全国防水工事業協会	41.71	1,356
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	43.37	460
7	登録建設塗装基幹技能者	(一社) 日本塗装工業会	43.19	2,671
8	登録左官基幹技能者	(一社) 日本左官業組合連合会	42.40	1,859
9	登録機械土工基幹技能者	(一社) 日本機械土工協会	43.71	5,139
10	登録海上起重基幹技能者	(一社) 日本海上起重技術協会	46.58	1,102
11	登録PC基幹技能者	(一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会	40.72	910
12	登録鉄筋基幹技能者	(公社) 全国鉄筋工事業協会	40.44	3,242
13	登録圧接基幹技能者	全国圧接業協同組合連合会	41.98	473
14	登録型枠基幹技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	43.58	4,170
15	登録配管基幹技能者	(一社) 日本空調衛生工事業協会	42.91	3,212
		(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		
16	登録鳶・土工基幹技能者	(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会	41.94	4,887
		(一社) 日本鳶工業連合会		
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	40.19	318
18	登録内装仕上工事基幹技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	42.71	3,188
		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		
19	登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者	(一社) 日本サッシ協会	43.09	964
		(一社) カーテンウォール・防火開口部協会		
20	登録エクステリア基幹技能者	(公社) 日本エクステリア建設業協会	45.61	255
21	登録建築板金基幹技能者	(一社) 日本建築板金協会	43.44	3,049
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	42.84	182
23	登録ダクト基幹技能者	(一社) 日本空調衛生工事業協会	43.98	1,367
		(一社) 全国ダクト工業団体連合会		
24	登録保温保冷基幹技能者	(一社) 日本保温保冷工業協会	41.75	903
25	登録グラウト基幹技能者	(一社) 日本グラウト協会	42.48	679
26	登録冷凍空調基幹技能者	(一社) 日本冷凍空調設備工業連合会	42.76	907
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	43.74	183
28	登録基礎工基幹技能者	全国基礎工業協同組合連合会	46.16	1,243
		(一社) 日本基礎建設協会		
29	登録タイル張り基幹技能者	(一社) 日本タイル煉瓦工事工業会	45.21	179
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	43.43	1,239
31	登録消火設備基幹技能者	消防施設工事協会	44.01	226
32	登録建築大工基幹技能者	(一社) 全国中小建築工事業団体連合会	46.93	295
33	登録硝子工事基幹技能者	全国板硝子工事協同組合連合会	45.09	241
		全国板硝子商工協同組合連合会		
合 計			43.68	56,977

建設業働き方改革加速化プログラム

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引き上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引き上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引き上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとられない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

週休2日工事の拡大

- 直轄工事において、率先して、週休2日の確保をはじめとして長時間労働を抑制する取組を展開し、働き方改革を推進
- さらに、地方公共団体においても、働き方改革の取組が浸透するよう地域発注者協議会等の場を活用して、働きかけ

■ 週休2日対象工事の拡大

災害復旧や維持工事、工期等に制約がある工事を除く工事において、週休2日対象工事の適用を拡大

週休2日対象工事の実施件数

平成29年度はH30.1時点

	H28年度	H29年度	H30年度
公告件数(取組件数)	824(165)	2,546(746)	適用拡大

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

週休2日の実施に伴い、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上

補正係数（土木工事の場合）

	H29年度	H30年度
労務費	—	最大1.05
機械経費(賃料)	—	最大1.04
共通仮設費	1.02	最大1.04
現場管理費	1.04	最大1.05

新たに設定

見直し

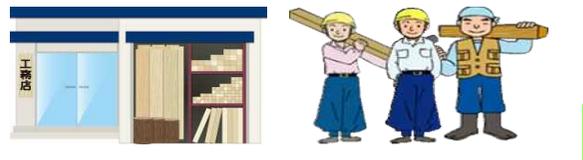
※ 4週6休相当以上から現場閉所の状況に応じて補正
 ※ 元下問わず参加しているすべての企業で適正な価格での下請契約、賃金引上げの取組が浸透するよう、発注部局と建設業所管部局で連携

UP 建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価制度の構築

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・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
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<システムの概要>

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	2000.05.04
特別教育	ロープ高所作業	

社会保険加入状況

建保	<input type="checkbox"/>	協会建保	<input type="checkbox"/>	建退共	<input type="checkbox"/>
年金	<input type="checkbox"/>	厚生年金	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
雇用	<input type="checkbox"/>				<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

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
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

<能力評価のイメージ> システムに登録・蓄積された情報を活用し技能者の処遇改善が図られる環境を整備 ※システム運営主体 (一財) 建設業振興基金

【評価結果の活用例 (処遇改善の実現)】

経験 (就業日数)	知識・技能 (保有資格)	現場で発揮される能力 (マネジメント・コミュニケーション能力等)
-----------	--------------	----------------------------------

システムにおいて客観的に把握可能 (登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能)

建設技能者の能力評価制度の対象

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
- レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

【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

【活用イメージ】

登録基幹技能者に準じたレベルの技能者のうち、現場で働きぶりが優秀な者に対して手当支給

(参考) 優良技能者認定制度 (日建連) 登録基幹技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当支給

- 平成29年度末までに中間とりまとめ、平成30年夏頃までに制度の枠組みを提示
- 能力評価制度による評価結果について、公共工事での活用を検討

建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向けた検討

- 建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向け、本年2月より中建審・社整審基本問題小委員会を再開。（委員長：大森文彦 弁護士・東洋大学法学部教授）
- 今後、1～2ヶ月に1回程度開催し、夏頃を目処に中間とりまとめを行う。

<主な検討議題>

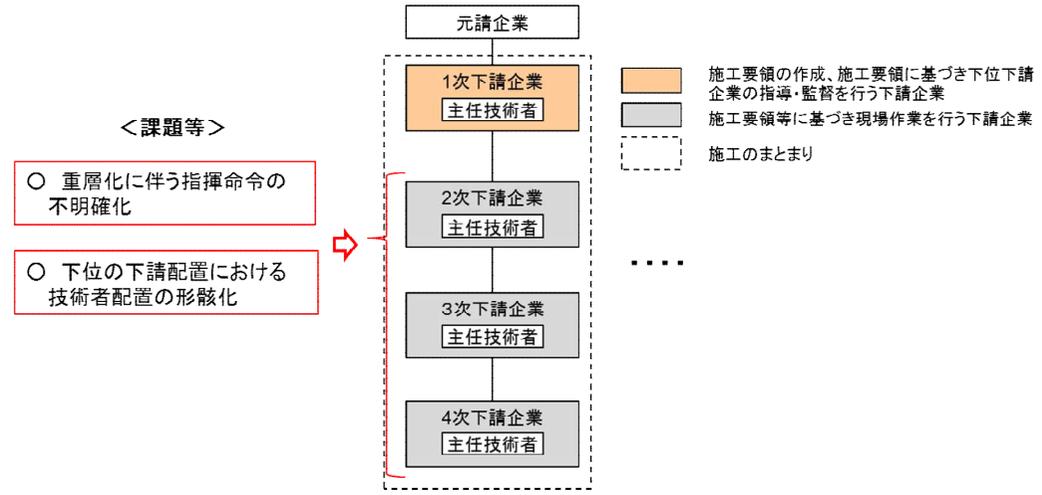
社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

<現行の許可制度の要件>

(1) 経営の安定性
経営能力（経營業務管理責任者）
財産的基礎（請負契約を履行するに足る財産的基礎・金銭的信用）
(2) 技術力
業種ごとの技術力（営業所専任技術者）
(3) 適格性
誠実性（役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除）

現場技術者の将来的な減少を見据えた技術者配置要件の合理化の検討（例）

<現状の下請の施工体制（例）>



<参考> 新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

第3章 生産性革命
 (2) 第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等
 ④建設分野
 - 地域単位での発注見通しの統合・公表を今年度中に全国展開すること等を通じ工事発注時期の平準化を進めるとともに、建設業法による現場技術者配置要件の合理化の検討を今年度中に開始し、来年度内に結論を得る。

i-Constructionの深化

- 中小企業をはじめとして多くの建設企業がICT活用や人材育成に積極的に取り組めるよう、より実態に即した積算基準に改善するとともに、書類の簡素化をはじめとした省力化に向け、監督・検査の合理化等を推進

■ 積算基準の改定

- 新たにICT建機のみで施工する単価を新設し、通常建機のみで施工する単価と区分（これまでのICT単価はICT建機の使用割合を25%で一律設定）
⇒これにより、ICT建機の稼働実態に応じた積算・精算が可能
(※H30.2より先行実施)

(従来)
ICT歩掛(ICT建機25%+通常建機75%)
×施工土量

※ICT建機利用率は一律

(改善)
ICT歩掛(ICT建機100%)×施工土量 α
+
通常歩掛(通常建機100%)×施工土量 β
現場に応じてICT建機で施工する土量を設定

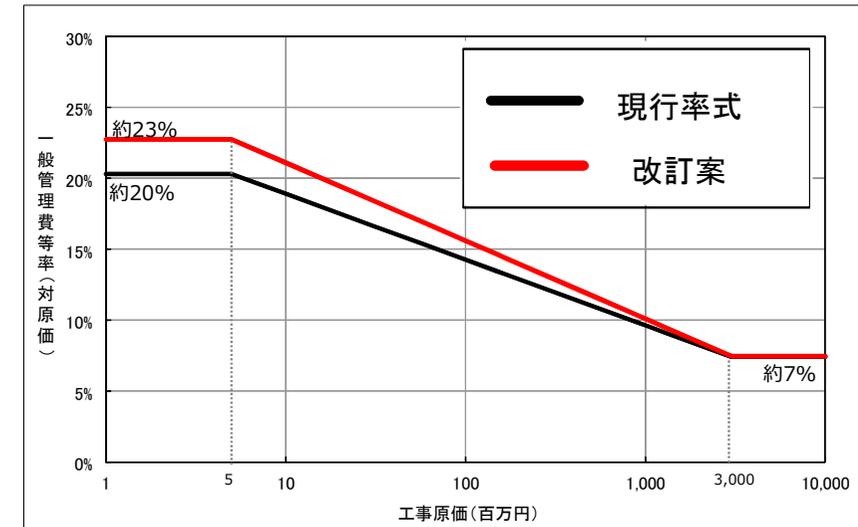
- 小規模土工（掘削、1万m3未満）の単価を新設
(これまで5万m3のみで区分)

■ IoT技術等を活用した書類の簡素化

- タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入により、施工品質の向上と省力化を図る
- 入札時における簡易確認型の拡大、施工時の関係基準類（工事成績評定要領、共通仕様書）の改定により、書類の作成負担軽減を推進

- 最新の実態を踏まえた一般管理費等率の見直し
研究開発費用等の本社経費の最新の実態を反映

一般管理費等率の改定



ウェアラブルカメラの活用



遠隔での映像の確認

(参考)建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(81.1万人、24.5%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

(年齢階層) 年齢階層別の建設技能労働者数



給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

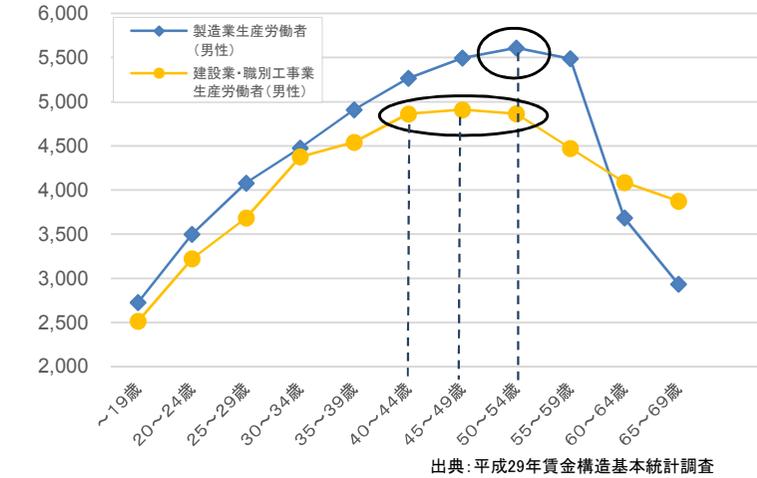
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3915.7 千円	4,449.9 千円	13.6%
建設業男性全労働者	4831.7 千円	5,540.2 千円	約5%の差 14.7%
製造業男性生産労働者	4478.6 千円	4,703.3 千円	5.0%
製造業男性全労働者	5391.1 千円	5,527.2 千円	2.5%
全産業男性労働者	5296.8 千円	5,517.4 千円	4.2%

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設業生産労働者(技能者)の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

(単位:千円) 年齢階層別の賃金水準



社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

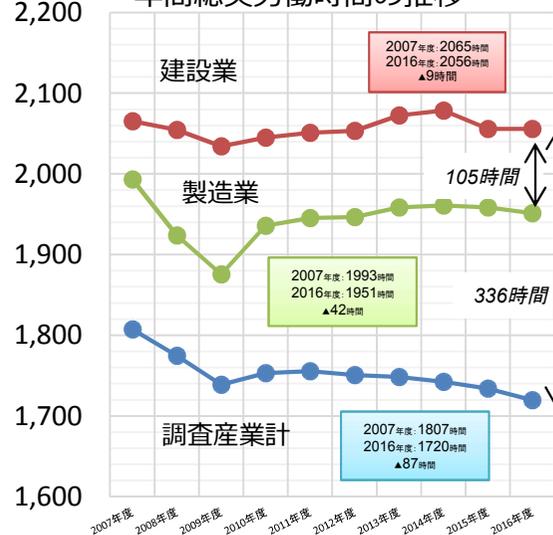
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

元請:98.2%
1次下請:97.4%
2次下請:94.4%
3次下請:90.5%

出典:公共事業労務費調査

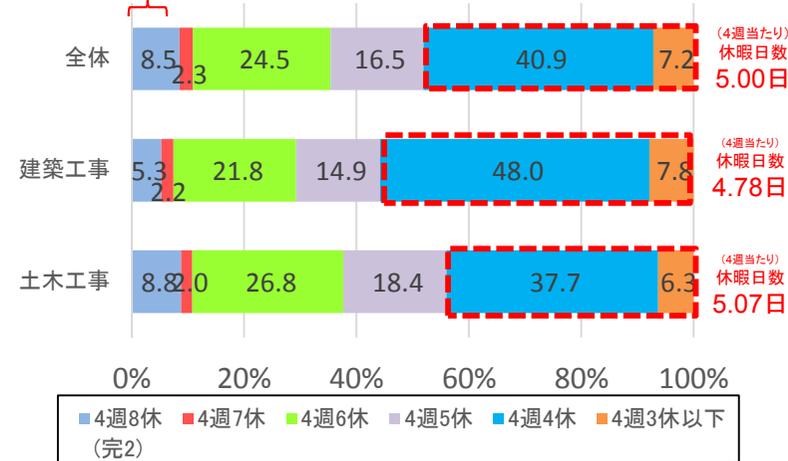
建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

年間総実労働時間の推移



他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

現在4週8休は1割以下 建設業における休日の状況



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。