

# 建設キャリアアップシステムを活用した政策展開

- ①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
- ②建設業働き方改革加速化プログラム
- ③技能者の建設業法上における位置付け
- ④ジョブ・カードとの連携
- ⑤国土交通省としての取組方針

- ・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。
- ・この能力評価基準に基づいて技能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、技能者の技能や経験に応じた処遇の実現に向けた環境整備を行う。
- ・更に、この技能者の能力評価基準と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備する。

## 技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 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）

建設キャリアアップシステム  
により客観的に把握可能

これらを組み合わせて評価

評価基準に合わせて  
カードを色分け

※カードのカラーはイメージ

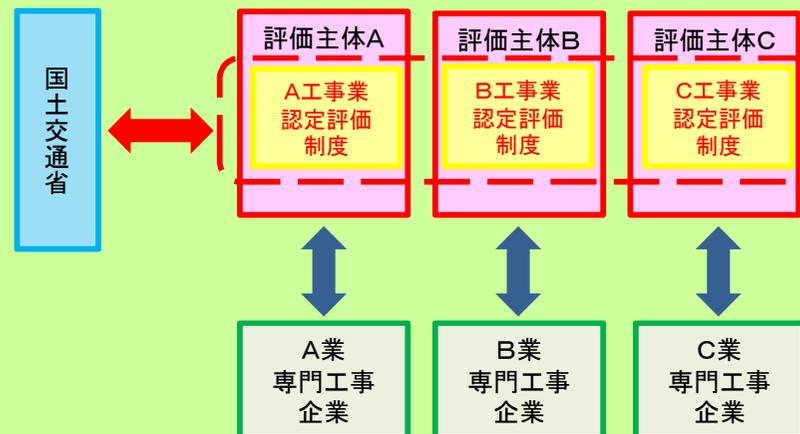


## 専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

### 【見える化の対象項目（イメージ）】

- 所属する技能者の人数・評価  
※建設キャリアアップシステムに基づく技能者の能力評価と連動
- 表彰・工事实績
- 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

（将来的なイメージ）



※評価主体としては、専門工事業団体等が考えられる。  
※各評価主体が行う企業評価の項目や手法についてガイドラインで定める。

建設技能者の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積する建設キャリアアップシステムが平成30年秋に運用開始されることを踏まえ、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建設技能者の能力評価のあり方について検討を行う「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を設置する。

○座長

## 1. 検討会委員

右記のとおり

## 2. 検討内容

- ・評価の客観性の確保
- ・技能者の能力を評価する要素
- ・評価に要するコスト（費用・時間・手間）
- ・業種間のバランス

※諸外国の能力評価制度の調査や国内の資格制度の整理も実施

※専門工事業団体等へのヒアリングも実施

※専門工事企業の施工能力等の見える化への連動も視野に入れて検討

## 3. スケジュール

平成29年11月13日（月）	第1回検討会
12月14日（木）	第2回検討会
平成30年 1月29日（月）	第3回検討会
2月28日（水）	第4回検討会
3月20日（火）	第5回検討会
3月27日（火）	中間とりまとめ

### 委員

芝浦工業大学建築学部建築学科 教授	蟹澤 宏剛○
千葉経済大学経済学部経営学科 准教授	藤波 美帆
（一社）日本型枠工事業協会 常任理事	後町 廣幸
（一社）日本建設躯体工事業団体連合会	青木 茂
（一社）日本機械土工協会 労働安全委員会委員	鈴木 喜広
（公社）全国鉄筋工事業協会 理事	池田 愼二
（一社）日本左官業組合連合会 理事 技術顧問	鈴木 光
（一社）全国建設室内工事業協会 理事	武藤 俊夫
（一社）日本電設工業協会 常務理事	中山 伸二
全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長	大熊 泰雄
（一社）日本空調衛生工事業協会 人材委員会委員	安達 孝
（一社）日本建設業連合会	能登谷 英俊
（一社）全国建設業協会 業務執行理事	星 直幸
（一社）全国中小建設業協会 常任理事	河崎 茂
（一社）住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長	宗像 祐司
全国建設労働組合総連合 技術対策部長	小倉 範之
（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	田尻 直人

### オブザーバー

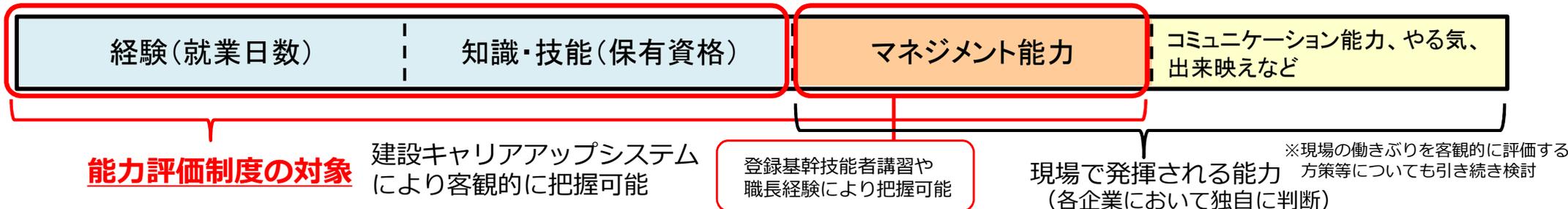
（一社）建設産業専門団体連合会 常務理事	道用 光春
厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課	
建設・港湾対策室長	吉野 彰一
厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室	
上席職業能力検定官	奥野 正和
国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長	田村 央
国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官	頼本 欣昌
国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長	武井 利行

### 【事務局】

国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長	出口 陽一
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	矢吹 周平
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	高田 龍 3

## 1. 能力評価制度の対象

<建設技能者の能力の要素>

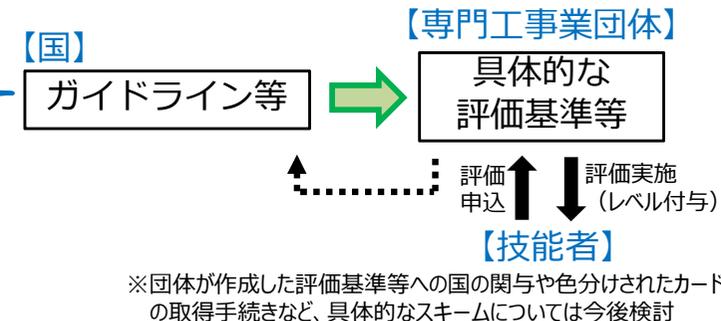


## 2. レベル分けの目安やルール

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

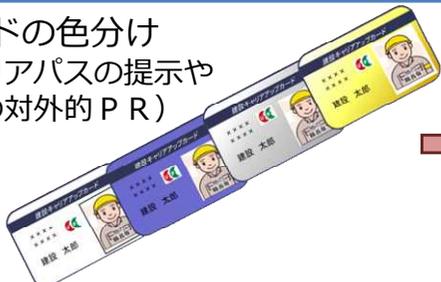
## 3. 制度枠組み(イメージ)



## 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。

「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（平成30年3月27日公表）」を踏まえ、職種の特性に応じた評価基準の具体的な検討を早急に進めるため、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」の下に、「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」（以下「基準づくりWG」という。）を設置する。

## 1. 検討内容

先行してレベルアップの基準イメージが検討されている4職種（鉄筋・とび・型枠・機械土工（※））を中心に、評価基準等の更なる具体化を図るための検討を行う。

※第4回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会にて各団体より報告（中間とりまとめに記載あり）

## 2. 基準づくりWG構成員

【メンバー】（一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、

（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一財）建設業振興基金

【オブザーバー】（一社）日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合

【事務局】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、（一財）建設業振興基金

## 3. 検討項目

- ・経験年数や保有資格のポイント設定、レベルアップの基準となるポイント設定
- ・必須とする経験年数や保有資格
- ・具体的なシミュレーションの実施 など

## 4. スケジュール

第1回基準づくりWG	平成30年6月4日（月）	建設キャリアアップシステムの機能、当面の対応方針、シミュレーションの進め方 など
第2回基準づくりWG	6月下旬（予定）	シミュレーションの結果報告 など

→ 以後、概ね1～2月に1回のペースでWGを開催。

→ 検討状況については、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会へ適宜報告。

## 背景・概要

- 建設産業は、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・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題。
- そのため、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備し、技能労働者の処遇改善や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指すことが必要。  
※建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」等とも連動させる。
- 建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。  
⇒「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を開催（第1回；4月26日、第2回；6月7日、第3回；7月5日（予定））

## <委員構成（所属）>

- 学識経験者
  - 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学建築学部建築学科 教授（座長）
  - 丹羽 秀夫 公認会計士、税理士
  - 藤波 美帆 千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
- 専門工事業団体
  - （一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、
  - （一社）全国基礎工事業団体連合会、（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、
  - （一社）日本左官業組合連合会、（一社）全国建設室内工事業協会、（一社）日本電設工業協会、
  - 全国管工事業協同組合連合会、（一社）日本空調衛生工事業協会
- 元請団体等
  - （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）住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合 技術対策部長
- 基金
  - （一財）建設業振興基金

## <検討の手順>

- 立場ごとの活用方法について
  - どのような項目・内容を見る化するのか
  - 誰がどのように見える化するのか（運営主体等）
  - 誰がどのように情報を管理するのか。申請等の手続きをどうするのか
- ⇒各専門工事業共通の枠組みを提示（夏頃）

## ■立場ごとの活用方法や留意点（ヒアリング等から）

### 【公共発注者】

- ・公共事業入札における見える化した情報の活用については、引き続き検討していく。
- ※地方公共団体の発注者については、今後、アンケート調査を予定。
- ※施工体制台帳への記載についても検討（公共・民間）。

### 【民間発注者】

- ・専門工事企業選定については、基本的に元請に任せている状況。マンションデベでは、専門工事企業の推奨リストを作成したり、ハウスメーカーでは、優秀な技能者を多く雇用している専門工事企業を評価している企業もある。
- ※民間発注者については、活用方法等について、さらにヒアリングを予定。

### 【ゼネコン】

- ・施工協力会以外の企業にあたる時など、実績、財務状況、動員力等の確認に活用できないか。
- ・経営が不安定な専門工事企業の排除、財務状況や社保加入の確認などの健全リストとして活用できるのではないか。

## 見える化する項目・内容の考え方 (図1)

- キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
- 施工能力の確認・PRに加え、法令遵守等のネガティブチェック（不良不適格業者の排除）にも活用できるものとする。
- 見える化する項目については、必要最小限にすべきという意見が大勢であり、業界共通の必須の情報を「共通項目」と整理し、それ以外を、各業種ごとの「選択項目」と整理する。なお、「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。

## 誰がどのように見える化するのか (スキーム) (図2)

- 専門工事業の職種毎の特性を反映するため、専門工事業団体において、具体的な見える化する項目や内容の検討を行う。
- 一方で、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、建設業全体の制度として構築することから、一定の共通の目安やチェックが必要であり、国が示すガイドライン等への適合性を国が認定。
- 客観性、公平性を確保するために、団体に「第三者委員会」を設置し、実際の評価付けを行う。

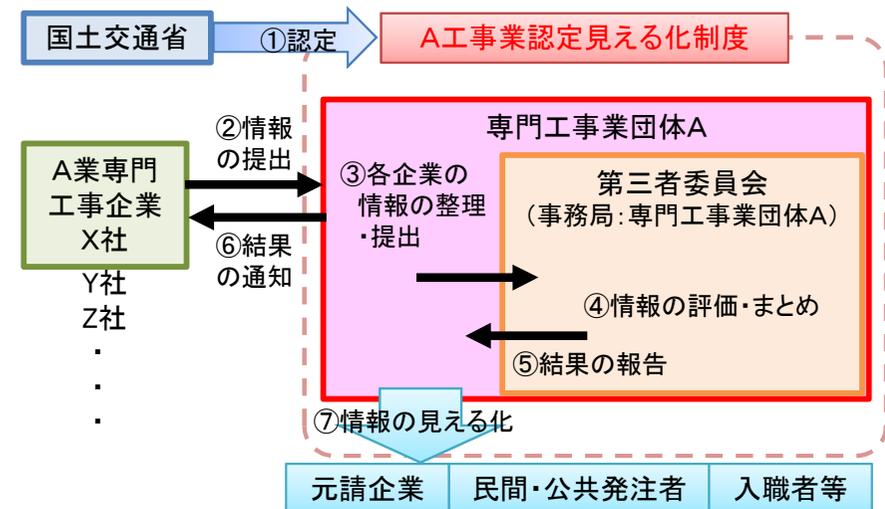
※その他、評価イメージ、情報管理の方法、申請等の手続き、手数料等の取扱い 等についても引き続き検討。

(図1) ■見える化する項目・内容 (検討・調整中)

項目区分	項目
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業の許可の有無</li> <li>建設業の営業年数</li> <li>財務状況等</li> <li>社員数</li> <li>団体加入</li> <li>取引先、取引銀行</li> </ul>
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能者の人数（技能者のキャリアアップカードの保有人数、レベル）</li> <li>施工実績</li> </ul>
法令遵守・安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業法の法令順守、労働関係法令違反の状況</li> <li>社会保険加入状況</li> </ul>
処遇・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与制度</li> <li>労務管理 等</li> </ul>
人材確保育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年者の確保育成状況</li> <li>女性の確保育成状況 等</li> </ul>
地域貢献その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災活動への貢献状況</li> <li>災害時対応</li> <li>生産性向上・技術開発</li> <li>民事再生法等の適用有無 等</li> </ul>

注：赤枠は「共通項目」として提示したもの

(図2) ■スキームの例 (検討・調整中)



本年夏頃に枠組みを提示した後、各団体において、業種の特性を踏まえ、見える化制度の詳細を検討

- ①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
- ②建設業働き方改革加速化プログラム
- ③技能者の建設業法上における位置付け
- ④ジョブ・カードとの連携
- ⑤国土交通省としての取組方針



# 建設業働き方改革加速化プログラム(平成30年3月20日策定・公表)

- 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



## 要請の概要

日 時：平成30年3月27日 17:30～18:00

出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会

## 石井国土交通大臣から建設業団体トップへの要請内容(ポイント)

### ○週休2日の確保をはじめとした長時間労働の是正について

- ・ 時間外労働の段階的な削減や週休2日の確保に向けた具体的かつ実効性ある取組（計画の策定や会員企業をあげた運動など）

### ○給与・社会保険について

- ・ 公共工事設計労務単価の引き上げや政府全体でも賃金の3%引き上げを進める方針であることを踏まえ公共工事、民間工事を問わず、建設業の担い手の給与について、目に見える形での引き上げ
- ・ 週休2日工事における補正措置も含め、現場の技能者まで給与や法定福利費が確実に行き渡るよう、更に思い切った具体的な取組の実施
- ・ 将来にわたって技能者一人一人の経験や技能にふさわしい処遇を実現し、キャリアの見通しを示す新しい建設業の制度インフラとなる建設キャリアアップシステムへの加入の促進についての一層の協力

### ○生産性の向上について

- ・ 積極的なICTの活用等による生産性向上の取り組み
- ・ 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

### 【今後について】

今年の夏を目途に、今回の要請を受けた建設業団体としての取組や国土交通省の施策の進捗を共有し、さらなる具体的展開や強化につなげていく。

- ①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
- ②建設業働き方改革加速化プログラム
- ③技能者の建設業法上における位置付け
- ④ジョブ・カードとの連携
- ⑤国土交通省としての取組方針

# 中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会 中間とりまとめ(案)(概要)

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会  
平成30年審議 第5回基本問題小委員会(平成30年6月18日)  
資料3より抜粋

- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計○回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

## 1. 長時間労働の是正

### (1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ① 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化
  - ・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
- ② 受注者による工期ダンピングの禁止
  - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
- ③ 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

### (2) 施工時期等の平準化の推進

- ・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化
- ・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことのできる制度の創設

## 2. 処遇改善

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
- ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加
- ③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

### (2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ① 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
- ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

## 3. 生産性向上

### (1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ① 主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
- ② 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

### (2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

### (3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなど、工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

### (4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

## 4. 地域建設業の持続性確保

### (1) 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

### (2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ① 建設業許可基準における経營業務管理責任者の配置要件の見直し
- ② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

※ 今後、民間発注工事における円滑な工事発注や適正な施工の推進、民法改正への対応、建設産業の経営力の向上についても更に検討。

# 2. 処遇改善(給与関係)

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会  
平成30年審議 第5回基本問題小委員会(平成30年6月18日)  
資料3より抜粋

## 現状・課題

○ 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。

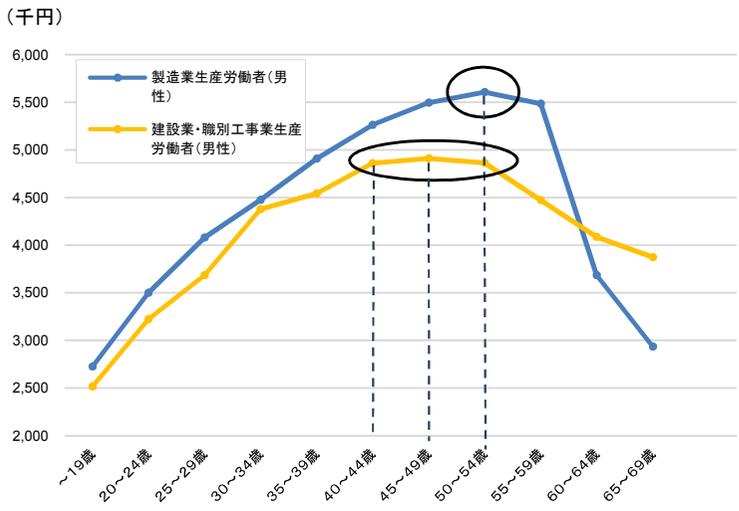
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率(%)
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,449.9	13.6
建設業男性全労働者	4,831.7	5,540.2	約5%の差 14.7
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,703.3	5.0
製造業男性全労働者	5,391.1	5,527.2	2.5
全産業男性労働者	5,296.8	5,517.4	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

○ 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。

年齢階層別の賃金水準



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

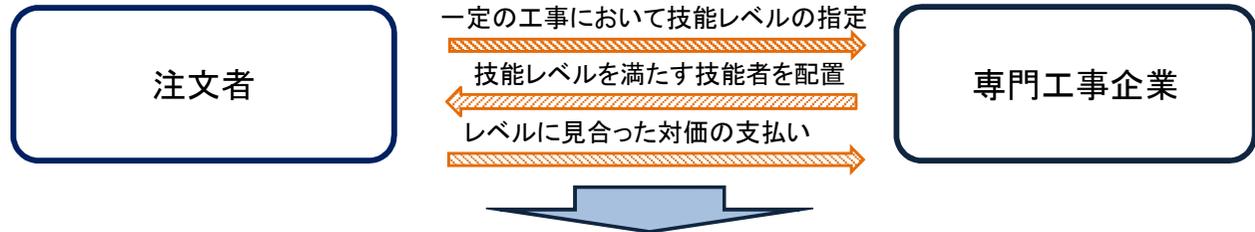
## 対応の方向性

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

#### ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設

工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合(※)等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討すべき

(※)例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。



- 技能者の処遇改善
- 専門工事企業の価格交渉力の強化

#### ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討

➡ 建設業で働く人の姿を「見える化」、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など

#### ③ 技能者が建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

建設工事に従事する者は建設工事を適正に実施するために必要な知識及び技術又は技能の向上に努めなければならない旨の規定を検討



- ①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
- ②建設業働き方改革加速化プログラム
- ③技能者の建設業法上における位置付け
- ④ジョブ・カードとの連携
- ⑤国土交通省としての取組方針

# ジョブ・カードと建設キャリアアップシステムとの連携について

厚生労働省労働政策審議会人材開発分科会(平成30年3月28日)資料

- ジョブ・カードについては、「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、学生段階から在職者、定年退職者まで幅広く活用できるものであり、今般、より活用しやすくするため様式を改正等する予定。
- 建設業においては、建設技能者の資格や現場での就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の構築を進めているところ。(運営主体:(一財)建設業振興基金。平成30年4月登録開始、同年秋運用開始予定。)
- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報を補完し、ジョブ・カードとして活用することにより、建設産業の担い手の確保、建設技能者のキャリアアップ等が図られることが期待される。

## 【建設キャリアアップシステム】

### ■技能者本人の閲覧ページ(イメージ)

#### ①技能者情報(本人)

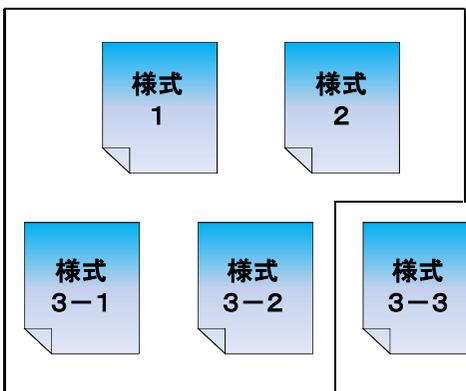
本人情報		証	開
顔写真	ID	123456789	<input checked="" type="checkbox"/>
	氏名	建設 太郎	<input type="checkbox"/>
	通称		<input type="checkbox"/>
	生年月日	S45 1970/07/07	<input type="checkbox"/>
	年齢	46歳	<input type="checkbox"/>
経験年数 20年	住所	東京都〇〇市 〇〇〇-1-23-4	<input type="checkbox"/>
	電話番号	03-1234-5678	<input type="checkbox"/>
技能評価 ★★★★☆	緊急連絡先	03-1234-1234	<input checked="" type="checkbox"/>
	FAX	03-1234-5679	<input type="checkbox"/>
	メール	〇〇〇〇〇〇.co.jp	<input checked="" type="checkbox"/>
	国籍	日本	<input checked="" type="checkbox"/>
真正性フラグ ★★★	在留期間	--	<input type="checkbox"/>
職種			
1	0102 建築大工		
2	1234 軽天・鋼製下地		
保有資格			
技能検定	建築大工1級	2005.03.20	
技能講習	足場の組立て等作業	2000.04.05	
技能講習	木造建築物の組立て	2002.04.06	
学歴・指定学科			
〇	〇〇大学	建築学科	

#### ②就業履歴情報

技能者就業履歴			
ID:123456789			
氏名:建設 太郎			
期間:2019年6月01日~2019年6月30日			
雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設(株)	東京都〇〇区 △△ビル	2016.06	10日
〇〇建設(株)	東京都△△市 □□マンション	2016.06	4日
〇〇建設(株)	東京都□□区 ××ビル	2016.06	8日
計	3現場		22日

ジョブ・カード情報と重複している情報(黄色箇所)。  
これだけではジョブ・カードとして活用できないため……

## 【ジョブ・カード】



- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート
- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

❗建設キャリアアップシステムの登録情報以外のジョブ・カードに必要な項目について、様式1から3-2を所要の調整(編集)等行う。

編集

建設キャリアアップシステムを補完する様式(別途指定予定)

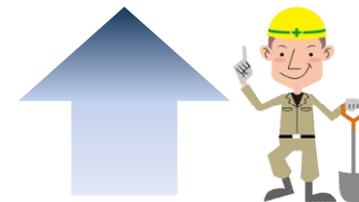
ジョブ・カードとして活用

❗作成に困る場合は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成支援アドバイザーの支援を受けることができる



## 《期待される効果等》

- ・建設産業の担い手の確保
- ・建設技能者のキャリアアップ
- ・建設技能者の適切な評価



## ○主な活用例

- ☛これまでの現場経験の棚卸し
- ☛セルフ・キャリアドックでの活用
- ☛人材確保や人材育成のツール

※なお、引き続き、教育訓練給付の支給申請時に活用可能。

- ①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
- ②建設業働き方改革加速化プログラム
- ③技能者の建設業法上における位置付け
- ④ジョブ・カードとの連携
- ⑤国土交通省としての取組方針

開発スケジュール等	技能者	専門工事企業	元請企業
<b>H29年度</b>	<b>【技能者の評価】</b> ・検討会の設置（11月） ↓ ・中間とりまとめ（3月）	<b>【専門工事企業の「見える化」】</b> ・内容・方法の検討 ↓	
<b>H30年度</b> <b>【4月～】</b> ・技能者登録開始・カード交付開始 ・事業者登録開始  <b>【秋】</b> ・システム運用開始	↓ ・検討会の設置（4月） ↓ ・基準づくりWGの設置（5月） ↓ 両制度の枠組みの提示 ↓ ・ガイドライン等の策定 ・具体的な基準づくりや見える化項目等の設定	↓ ↓ ↓ ↓	
<b>H31年度～</b>	<div style="border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ システムを活用した<b>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」制度の運用開始</b></li> <li>○ システムを活用した<b>働き方改革等への対応</b></li> </ul> <p>・技能者の能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する技能者に対する公共工事での評価を検討</p> </div>		

**【働き方改革等への活用】**

- ・システムを活用した社会保険加入徹底方策の検討
- ・建設業における働き方改革に資するシステムの活用方策について検討

**【周知・普及活動】**・全ての建設業関係団体を一堂に集めた説明会を開催（平成29年11月・平成30年6月）  
 ・地方ブロック単位でも建設業関係団体の地方組織や個社を集めた説明会を開催（平成30年2月～4月、平成30年夏）  
 ・その他、建設業関係団体等の求めに応じて、個別の説明会を実施

**【厚生労働省との連携】**・システムを活用して技能者の処遇改善を図る取組を行う事業主に対する支援策について、当該取組の効果（能力開発促進、賃金向上など）を見極めながら、厚生労働省と検討を進める。  
 ・ジョブ・カードと連携し、システムの情報等をジョブ・カードとして活用することについて、厚生労働省と検討を進める。  
 ・建退共制度の一層の活用に向け、建退共における電子申請方式の導入に向けた動きと連携して検討を進める。  
 ※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて証紙請求書類（共通）を作成するソフトを開発し、今秋提供予定。

## 第2 具体的施策

### I. 「Society 5.0」の実現に向けて今後取り組む重点分野と、変革の牽引力となる「フラッグシップ・プロジェクト」等

(略)

#### [4] 「地域」「コミュニティ」「中小企業」が変わる

(略)

### 3. 中小企業・小規模事業者の生産性革命の更なる強化

(略)

#### (3) 新たに講ずべき具体的施策

(略)

#### ii) 各業種における生産性向上の具体的な取組の促進 (縦の軸)

(略)

- ・中小企業等経営強化法に基づく業種の特성에応じた生産性の向上を強化するため、実施状況のフォローアップを踏まえ、生産性の低い業種の指針の策定、事業者の計画認定拡大を進めるとともに、事業者団体との連携・推進体制づくりを進める。

- ・以下の業種別施策を含めた業種の特성에応じた生産性向上の取組と、上記 i) の各種施策との相乗効果が発揮されるよう、中小企業政策としての横串を刺しながら、関係省庁・業界団体等の連携体制を強化し、各業種における生産性向上施策の実効性を高める。

- **【建設】社会保険加入の徹底や現場技術者の配置要件の合理化、受発注者双方の責務の明確化等について関係法令の改正を含めた検討を行うとともに、建設キャリアアップシステムの本年秋の稼働や施工時期の平準化などの取組を推進する。**