

---

# 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(参考資料)

---

- I. 建設技能者を取り巻く現状と課題 …… P2
  - 1. 建設技能者を取り巻く現状と課題 …… P2
  - 2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい …… P17
- II. 建設技能者の能力評価制度 …… P19
  - 1. 検討にあたっての論点 …… P20
  - 2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方 …… P21
  - 3. 建設技能者の能力評価の基準 …… P23
    - (1)レベル分けの段階 …… P24
    - (2)レベル分けに用いる能力の要素(能力評価の要素) …… P31
    - (3)能力評価の方法 …… P48
    - (4)レベル分けにおける共通の目安やルール …… P54
  - 4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み …… P67
- III. 今後の進め方 …… P71
- 開催経緯・委員名簿 …… P73
- 関連資料集 …… P75

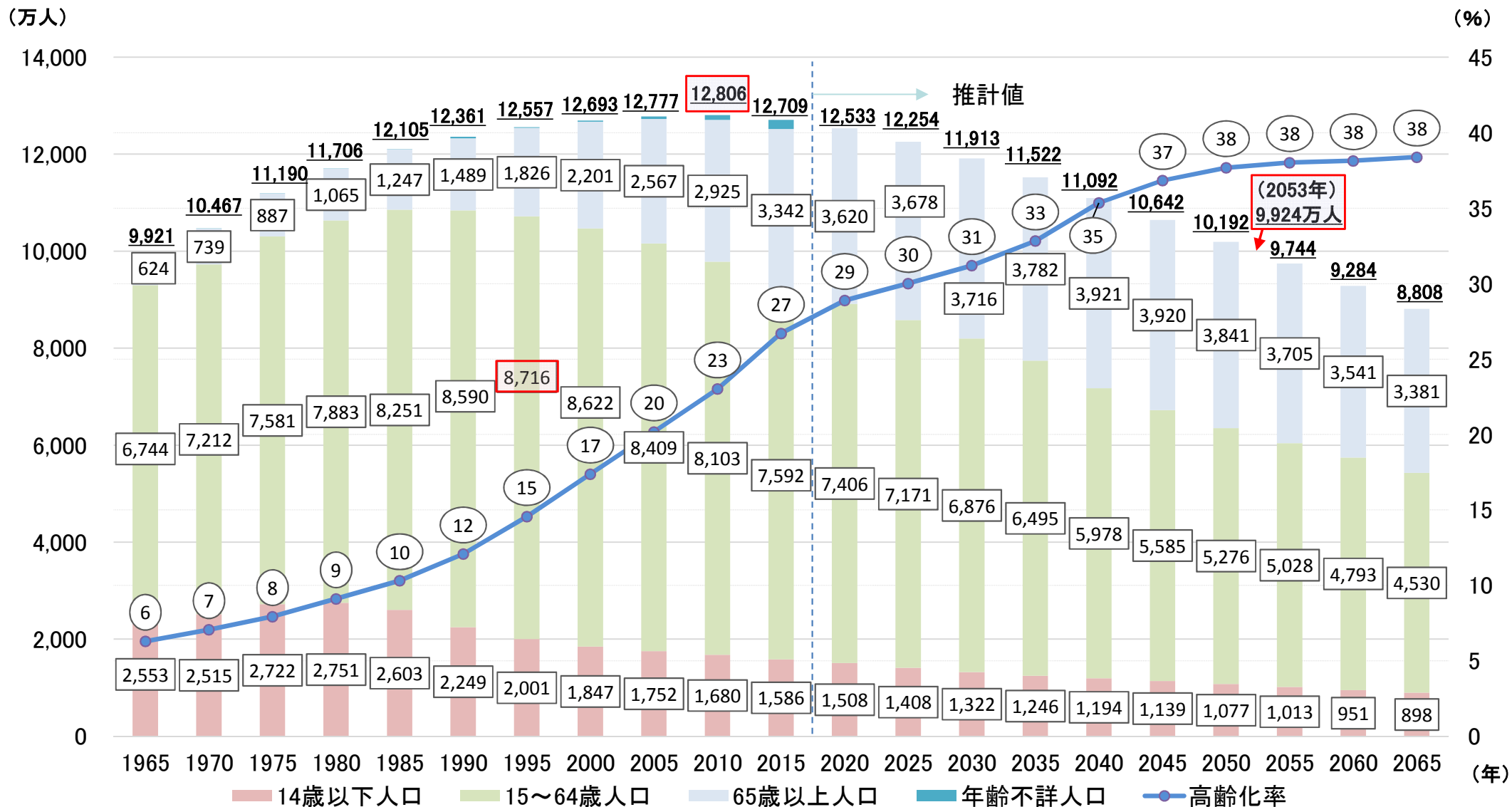
# **I. 建設技能者を取り巻く現状と課題**

## **1. 建設技能者を取り巻く現状と課題**

---

# 総人口と高齢化率の推移

- 生産年齢人口(15~64歳人口)は1995年をピークに減少し、総人口も2010年をピークに減少。
- 2053年には総人口が1億人を割り込む見込み。

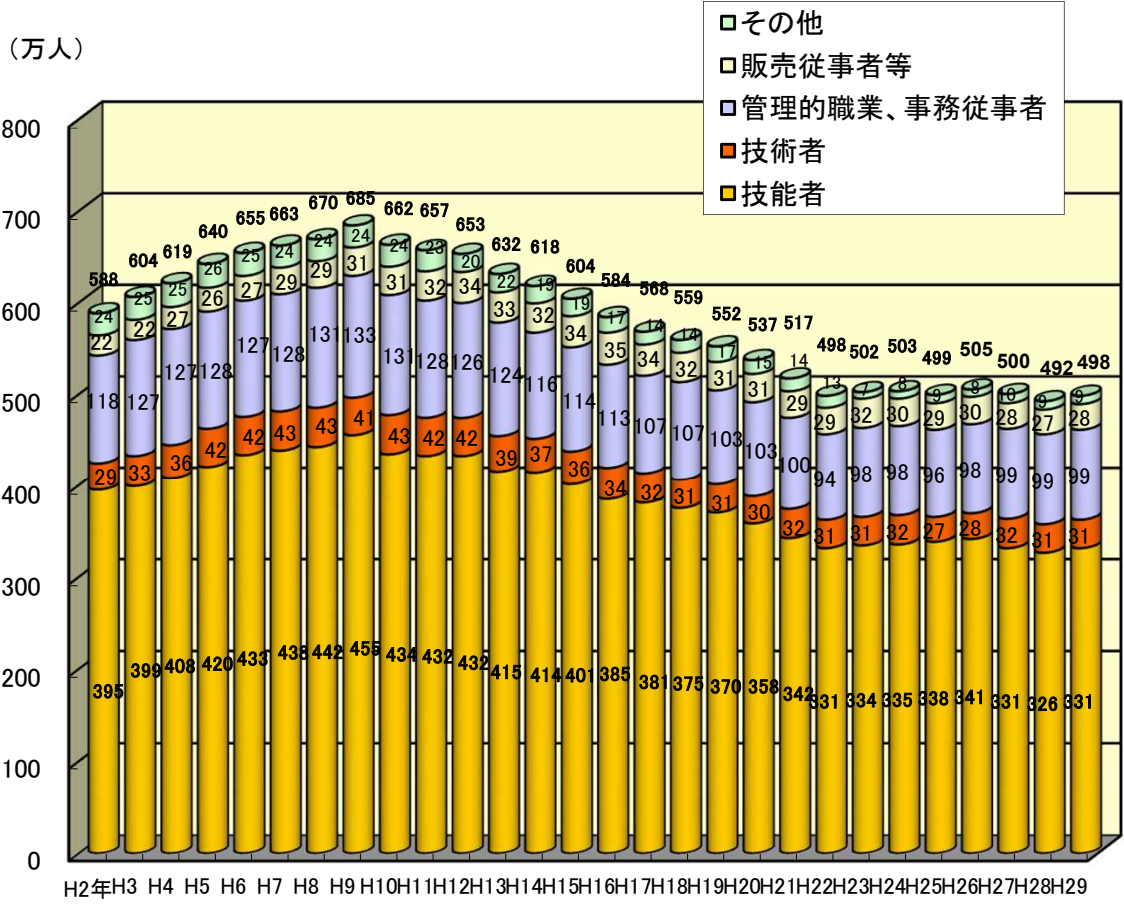


出典：2015年までは総務省統計局「国勢調査」、  
2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2017年3月) ※出生中位・死亡中位推計

# 建設業就業者の現状

## 技能者等の推移

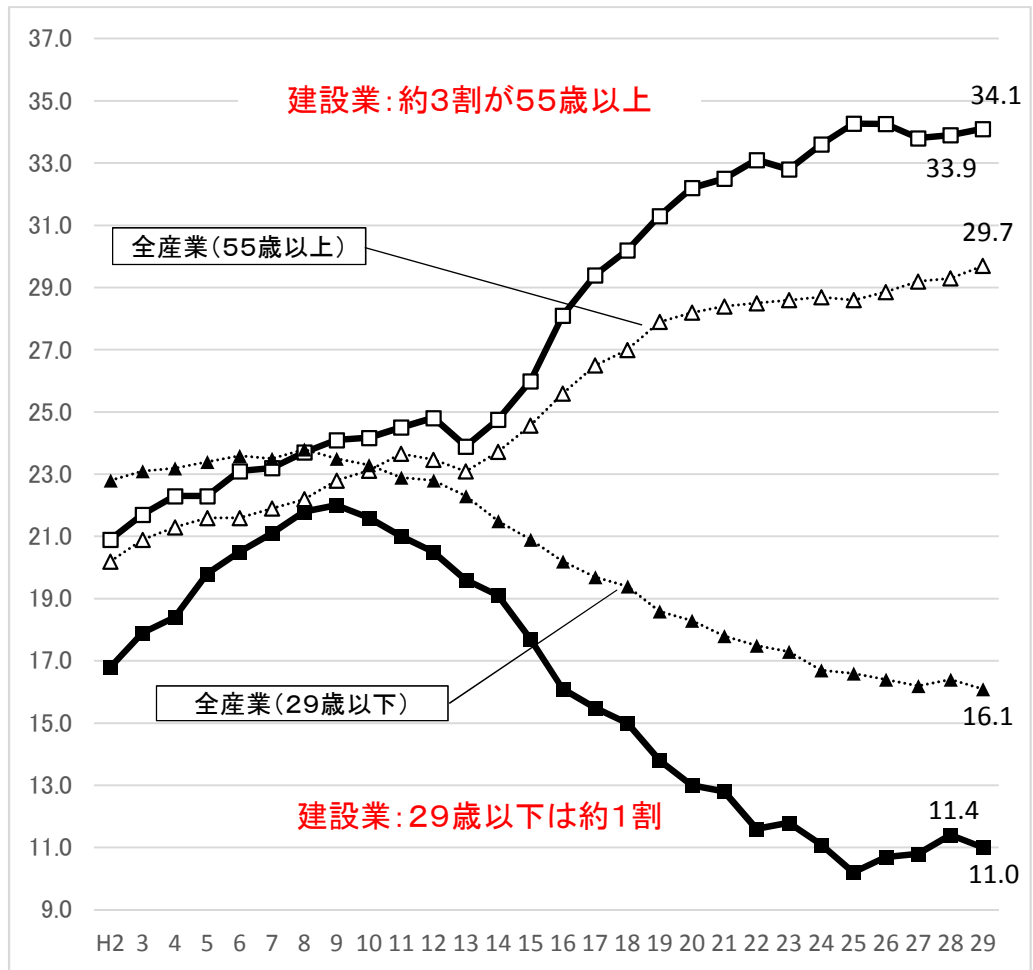
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 498万人(H29)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 31万人(H29)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 331万人(H29)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
 (※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

## 建設業就業者の高齢化の進行

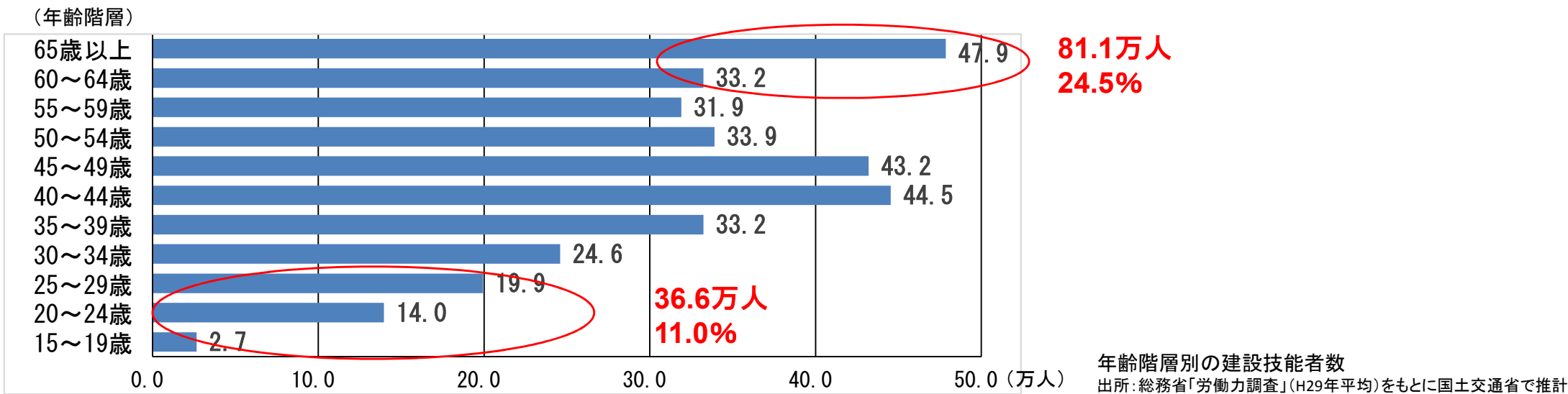
- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成28年と比較して55歳以上が約3万人増加、29歳以下は約1万人減少。



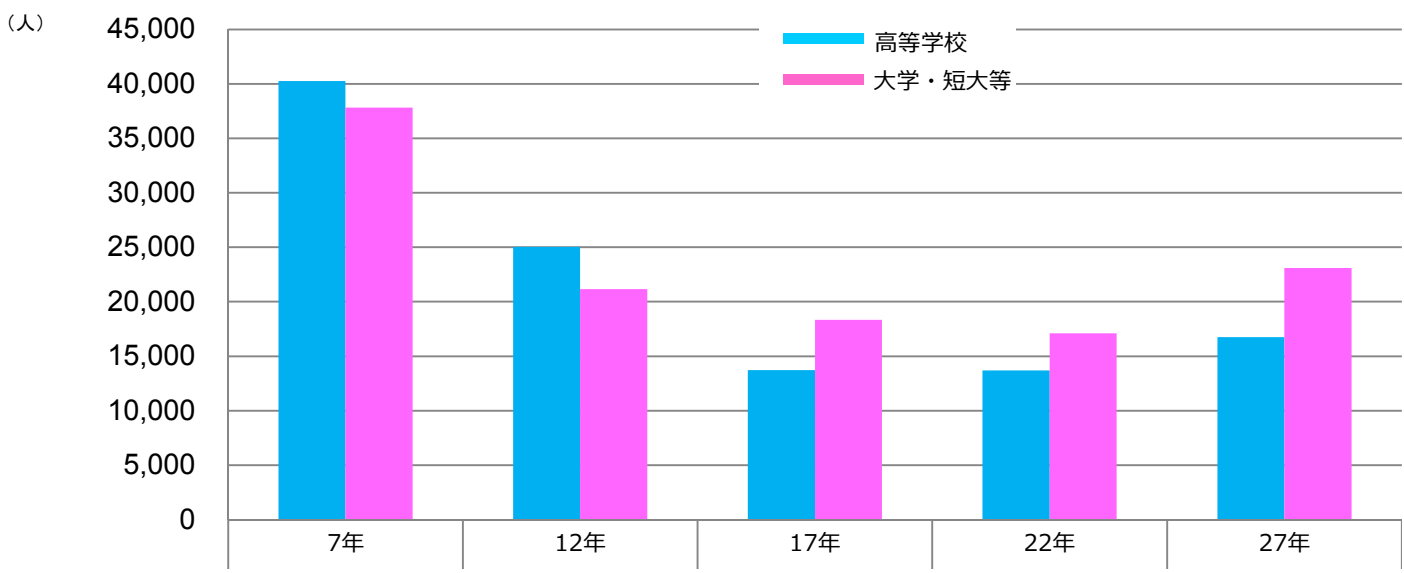
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

# 年齢階層別の建設技能者数・建設業への入職状況

- 60歳以上の技能者は全体の約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。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。



- 建設業への入職者数は近年増加傾向にあるものの、H7年のピーク時から遠い水準

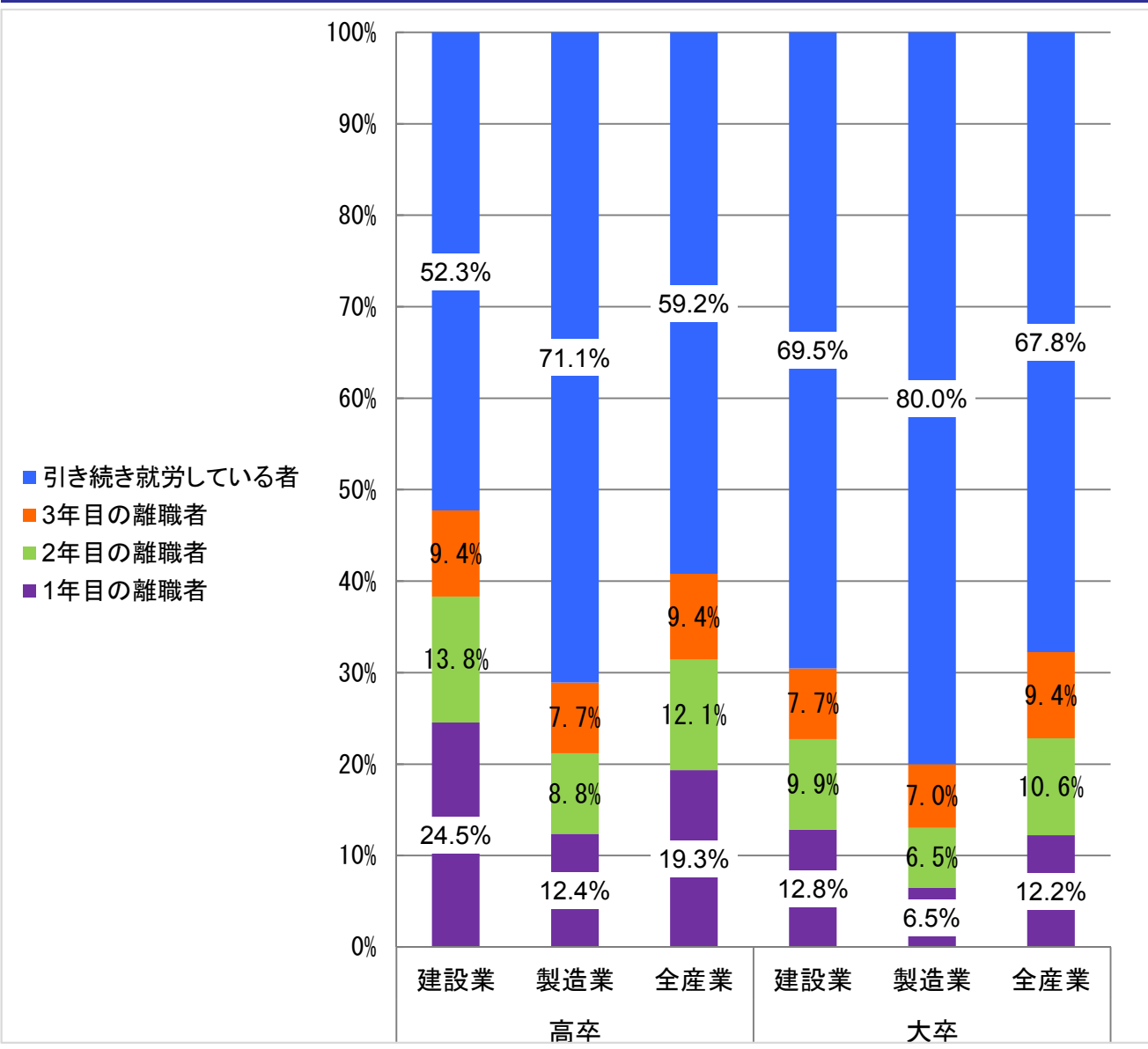


建設業への入職状況  
出所:学校基本調査(文部科学省)をもとに国土交通省で作成

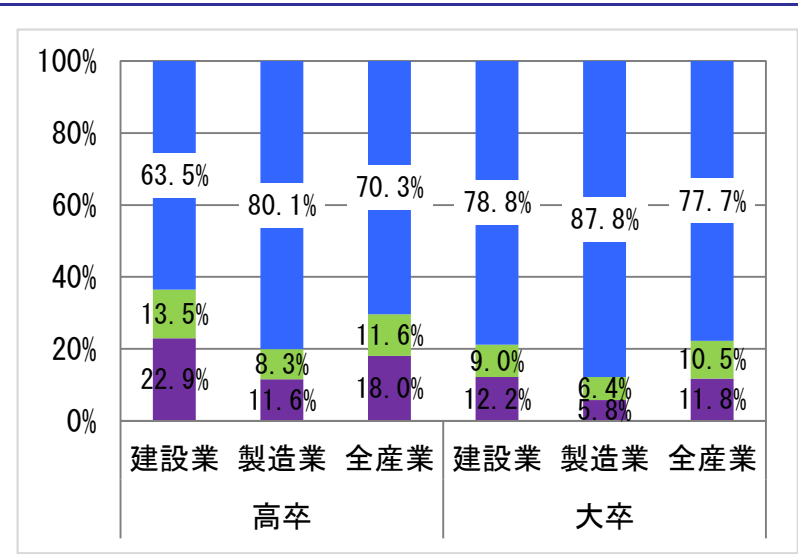
# 建設業における離職状況(3年目までの離職率)

○ 建設業の離職率は他産業よりも高く、年々改善しているものの、特に1年目の割合が高くなっている。

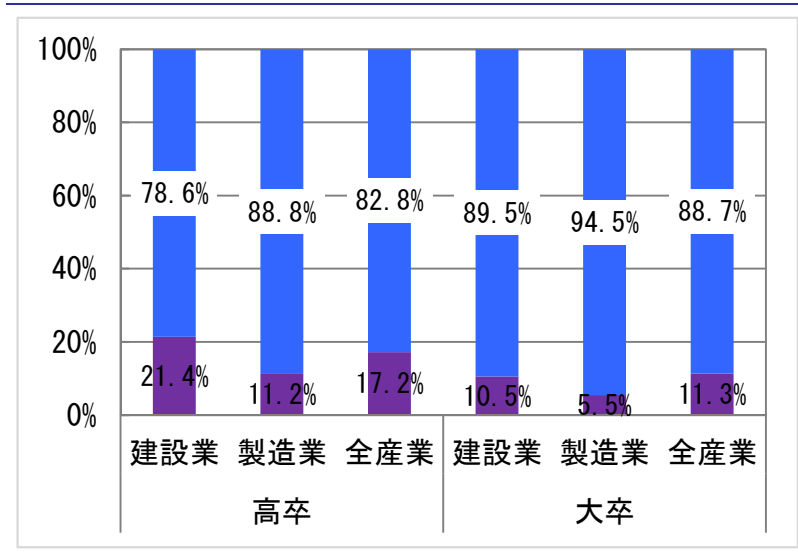
平成26年3月卒



平成27年3月卒



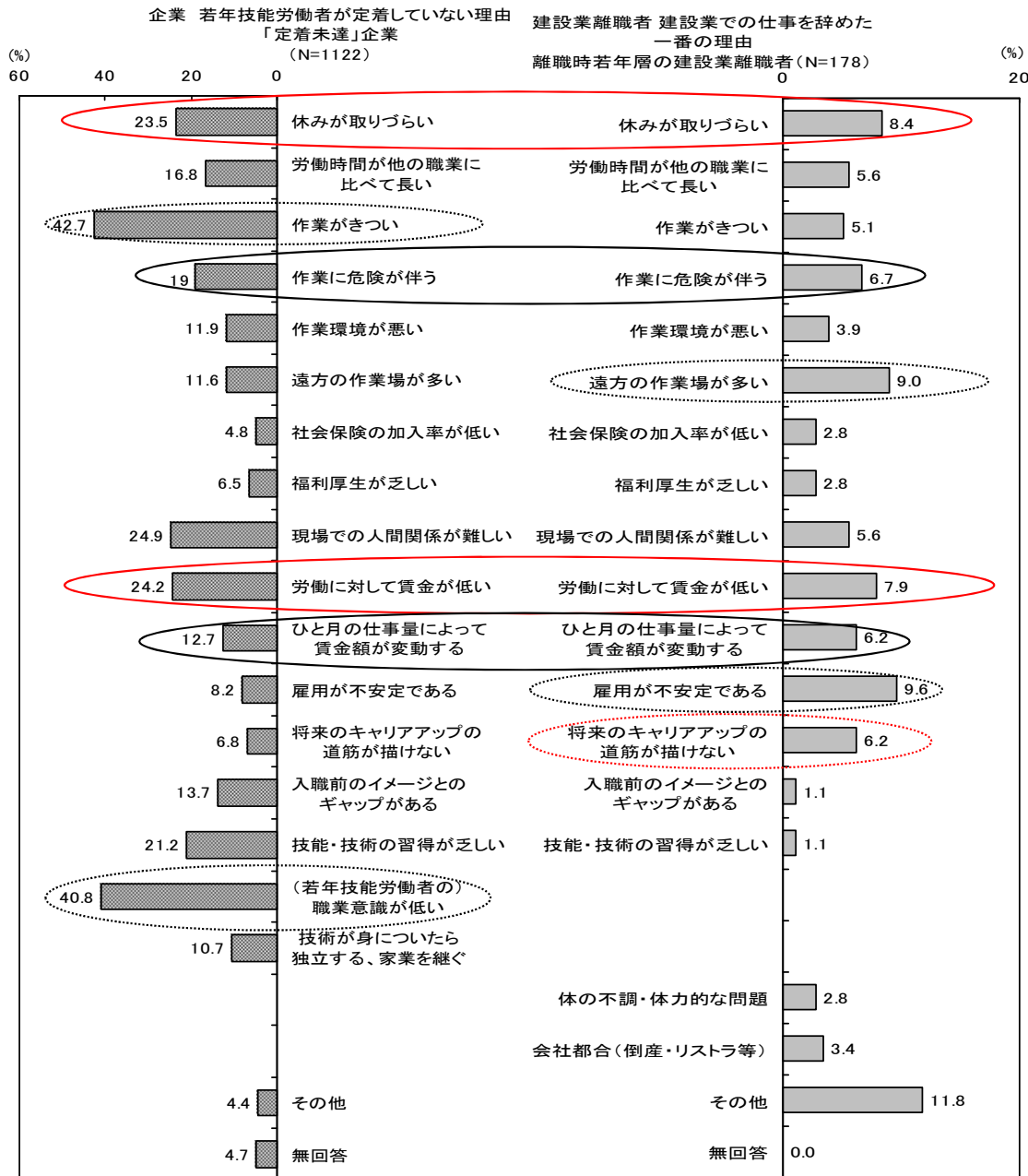
平成28年3月卒



出所: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」  
 ※平成29年9月発表分のため、平成27年3月卒は3年目の離職者、平成28年3月卒は2,3年目の離職者が存在しない

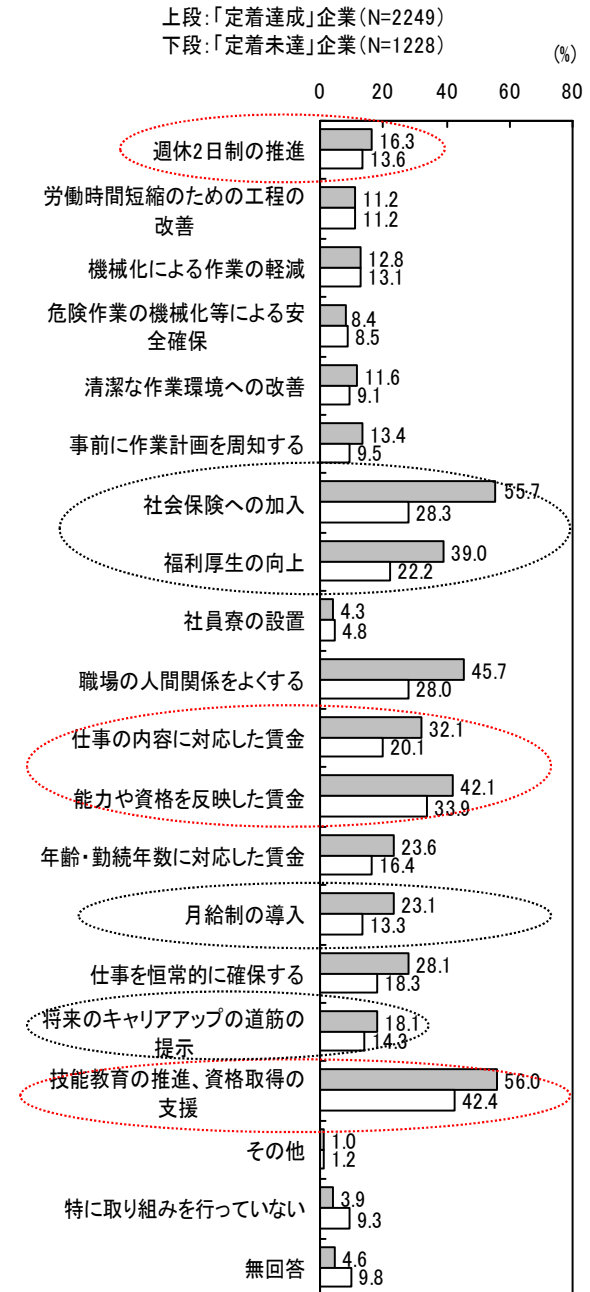
# 若手の技能労働者が定着しない主な原因

## ■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査（平成24年度）」

## ■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査（平成26年度）」




# 平成30年3月から適用する公共工事設計労務単価について

## 単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映** (継続)

### 全職種平均

 **全 国** (18,632円) 平成29年3月比； **+2.8%** (平成24年度比； **+43.3%**)  
**被災三県** (20,384円) 平成29年3月比； **+1.9%** (平成24年度比； **+58.3%**)

※ 被災三県における単価の引き上げ措置 (継続)

参考：近年の公共工事設計労務単価の伸び率

	H25	H26	H27	H28	H29 (H24比)
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4% (+39.3%)
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3% (+55.3%)

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値

# 公共工事設計労務単価の引上げに伴う技能労働者の処遇改善に向けた取組

## 平成29年の公共工事設計労務単価改訂状況とそれに伴う要請等

### 平成29年3月から適用する公共工事設計労務単価概要

#### 公共工事設計労務単価金額

全 国 (18,078円) 平成28年2月比; **+3.4%** (平成24年度比; **+39.3%**)  
 被災三県 (19,814円) 平成28年2月比; **+3.3%** (平成24年度比; **+55.3%**)

#### 近年の公共工事設計労務単価の伸び率

	H25	H26	H27	H28 (H24比)
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9% (+34.7%)
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8% (+50.3%)

※金額は加重平均値、伸率は単純平均値



### 石井国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請(平成29年3月3日)

#### 大臣発言のポイント

- 現場の賃金の実態を踏まえれば、実際の支払いが担保されるようにするための更に踏み込んだ具体的な取組の実施が必要と考えており、適切な賃金水準確保についての責務を改めてご認識いただきたい。
- 今回の改訂が更なる現場の技能労働者の賃金水準の上昇という好循環へとつなげることが重要であり、一層の配慮をお願いする。



### 団体等あて通知発出(平成29年2月10日)

- 建設業団体の長、各都道府県知事、政令市長あてに文書を発出
- 新労務単価の速やかな適用、法定福利費の適切な支払い等を要請

## 過去に行われた単価引上げに係る要請及び通知状況

### 技能労働者への適切な賃金水準の確保について(平成25年3月29日付け国土入企第36号)

#### 太田国土交通大臣から建設業団体トップへの直接の要請 (平成25年4月18日)

#### 大臣発言のポイント

- 設計労務単価の大幅な引き上げを踏まえ、適切な価格での契約、技能労働者への適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等が行われるよう、建設業界挙げてのご理解と適切な対応をお願いしたい。



### 平成25年度4月以降の政務三役からの要請状況

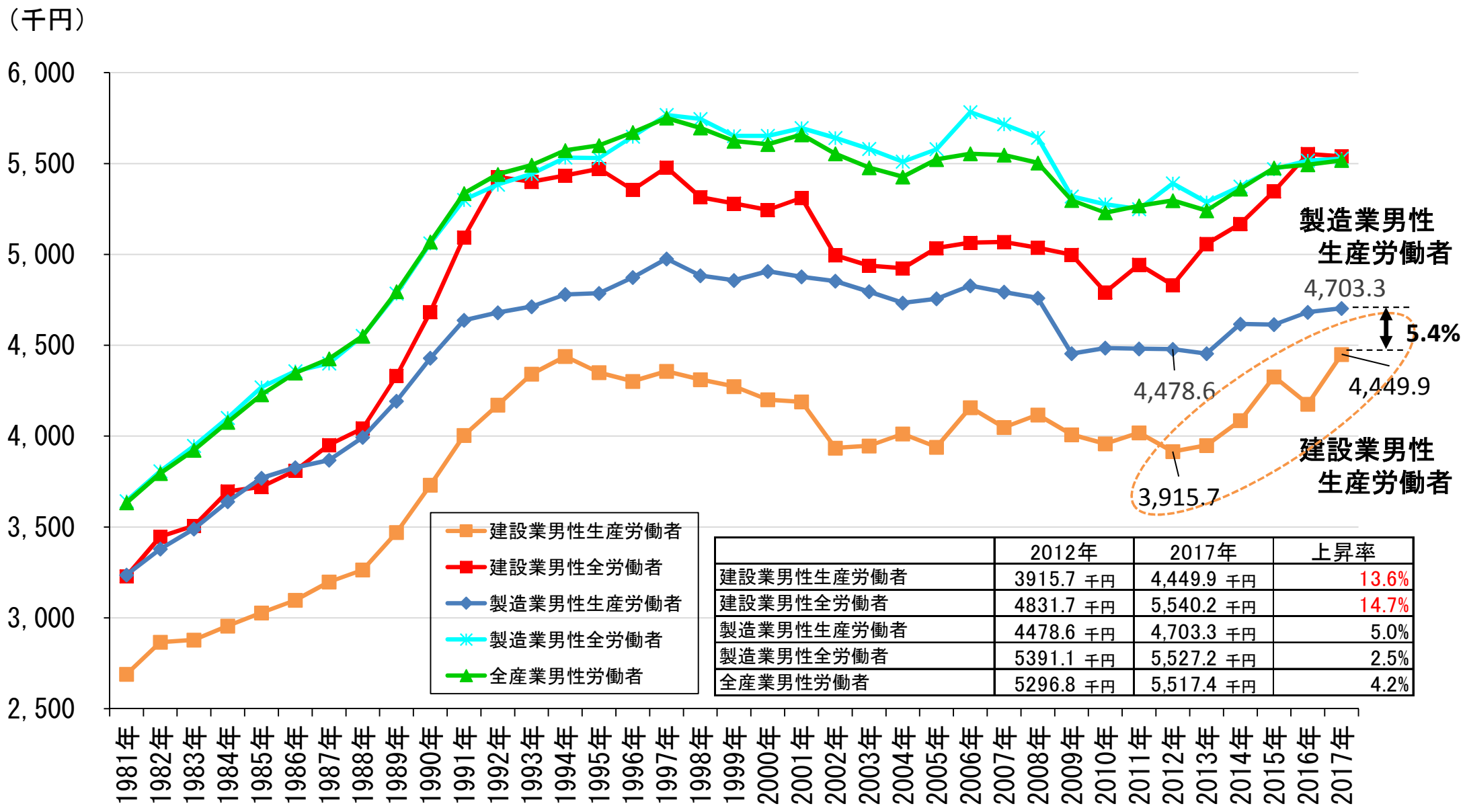
- 平成25年10月23日:高木国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成26年1月30日:高木国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成27年2月12日:北川国土交通副大臣より建設業団体あて要請
- 平成28年2月17日:宮内政務官より建設業団体あて要請

### 平成25年度4月以降の通知発出状況

- 平成26年1月30日付け国土入企第28号
- 平成27年1月30日付け国土入企第26号
- 平成28年1月20日付け国土入企第13号



# 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移



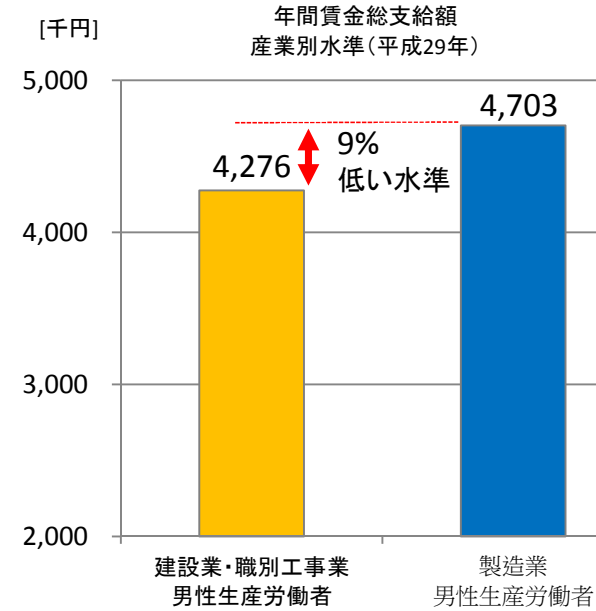
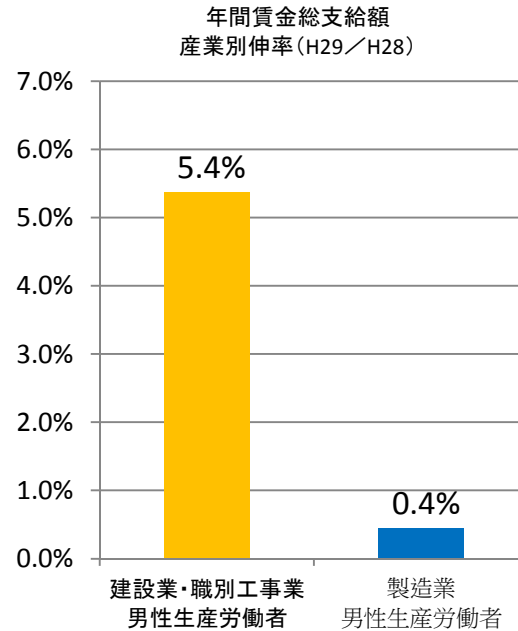
参考:

(資料) 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 10

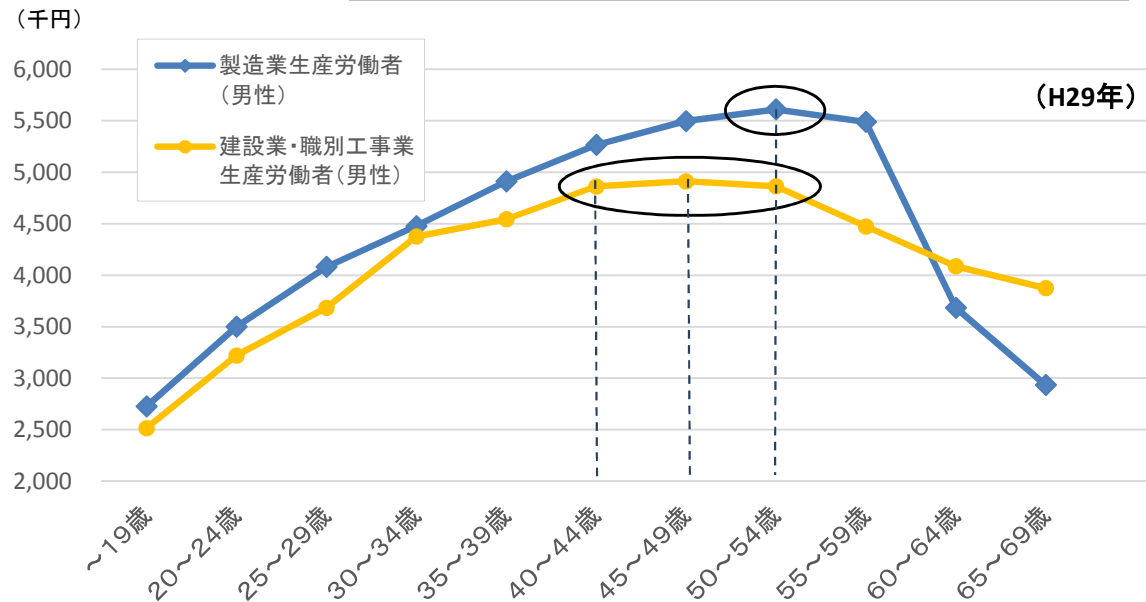
# 製造業との賃金水準の比較

- 建設業（職別工事業男性生産労働者）の賃金は近年上昇傾向にあり、年間賃金の前年からの伸び率は約5%と製造業と比べても高い伸び率。
- 一方で、製造業と比べて1割程度低い賃金水準となっている。



- 製造業の賃金のピークは50～54歳であることに対し、建設業の賃金ピークは45～49歳。
- 賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、40代前半でピークの水準に到達していることから、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。

賃金水準の比較 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



年齢階層別の賃金水準 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# UP 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、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
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた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
- 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

<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

- 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。

## 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	型枠	2016.06.20
登録基幹技能者	玉掛け	2008.05.21
技能講習	ロープ高所作業	2005.11.09
特別教育		
社会保険加入状況	退職金共済	
健保	<input type="radio"/> 協会健保	<input type="radio"/> 建退共
年金	<input type="radio"/> 厚生年金	
雇用	<input type="radio"/>	

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

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

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 12  
（一財）建設業振興基金

## 技能者の処遇改善

### ○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準を検討（レベルに応じてキャリアアップカードを色分け）
- ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、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



## 現場管理の効率化

### ○社会保険加入状況等の確認の効率化

- ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
〇〇建設	〇〇〇男	11	○
〇〇建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○



### ○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

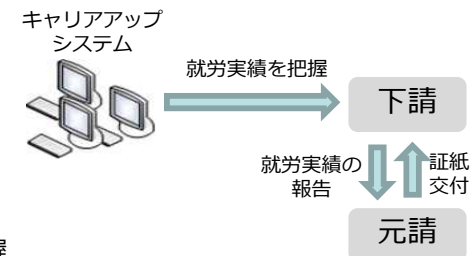
作業員名簿（イメージ）

氏名	職種	生年月日	現住所
〇〇男	型枠工	〇年〇月〇日	〇〇県〇〇市 ~~~~
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△△県△△市 ~~~~
□□子	鉄筋工	□年□月□日	□□県□□市 ~~~~
□□次郎	足場 とび工	■年■月■日	■■県■■市 ~~~~

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

### ○建退共関係事務の効率化

- ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減（現在は手作業で必要書面を作成している）



※建退共において、証紙に替えて電子的に就労実績を把握する方式の導入について検討が進められている

○建設キャリアアップシステムは、技能者一人ひとりについて、どのような資格を持ち、どの現場で何日就労したかなどを業界横断的に登録・蓄積する仕組み。

➡業界全体で、技能者一人ひとりの技能や経験をしっかりと“認め”“育てる”仕組み

## ○技能や経験の簡易で客観的な蓄積

- ・キャリアアップカードをカードリーダーにかざすだけで自動的に蓄積
- ・どこの現場であっても共通のルールで蓄積
- ・情報は電子的に蓄積



就業履歴情報(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

## ○技能や経験の確認や証明の簡易化

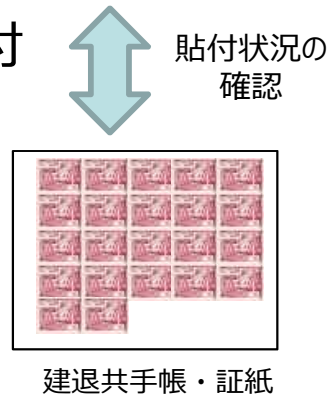
- ・取得した資格やこれまでの経験を簡易に確認、更なるスキルアップを促進
- ・自身の経歴などを簡易に証明

本人情報		就業履歴	
	0123456789	〇〇建設(株)	
建設 太郎	S60/07/01	・A市住宅建設工事 ・X市住宅建設工事	
男	03-xx-xxxx	就業日数 計〇〇日	
保有資格			
××× 資格	〇〇〇 研修受講		



## ○建退共証紙の確実な貼付

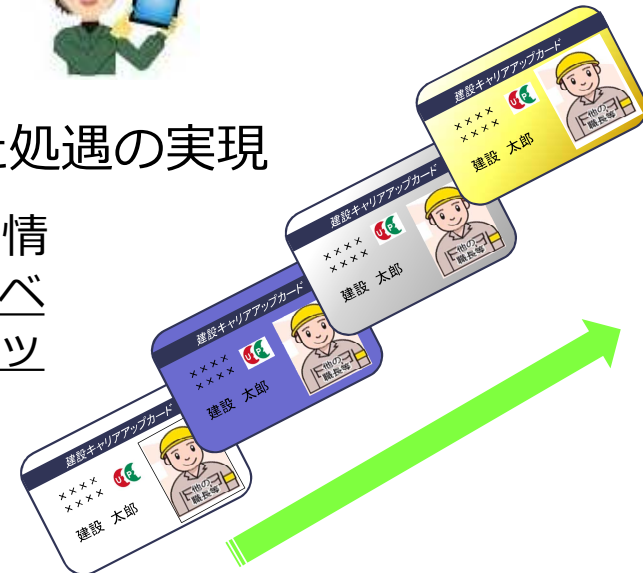
- ・システムに蓄積された就業履歴を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況の確認が容易に



## ○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたキャリアアップカードの色分け

※当面は、登録基幹技能者に対し、ゴールドカードを交付



※その他、システム利用やカード取得・保有によるメリットについて検討中

## 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

- i-Constructionについて、2019年度までに橋梁・トンネル・ダム工事や維持管理、建築分野を含む全てのプロセスに対象を拡大するとともに、中小事業者や自治体への適用拡大を目指して3次元データの活用やICT導入を強力に支援する。また、AI活用・ロボット導入等により施工管理や点検・災害対応の高度化等を推進し、実用段階前の新技術の現場での実証を進める。
- 急速に進むインフラ老朽化に対応するため、予防保全等の計画的なメンテナンスや社会資本情報プラットフォームの構築を着実に進める。また、産学官民が一体となったインフラメンテナンス国民会議を中心に点検・診断の新技術の導入等を進め、メンテナンス産業の生産性を向上させる。
- 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。
- 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。



○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）（抄）

## IV 今後後の建設産業政策

### 2. 具体的な建設産業政策

#### (1) 業界内外の連携による働き方改革

##### ① 建設産業で働く人の処遇を改善する

- ・技能労働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（建設キャリアアップシステムの活用）
  - －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
  - －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

##### ⑤ 働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」する

- ・専門工事企業に関する企業情報の提供
  - －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

- 1. 建設技能者を取り巻く現状と課題**
  - 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。

## 能力評価基準の要素

- 保有資格（キャリアアップシステムに登録される）
- 就労実績（キャリアアップシステムに蓄積される）
- 職種に応じた知識・技能 等

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

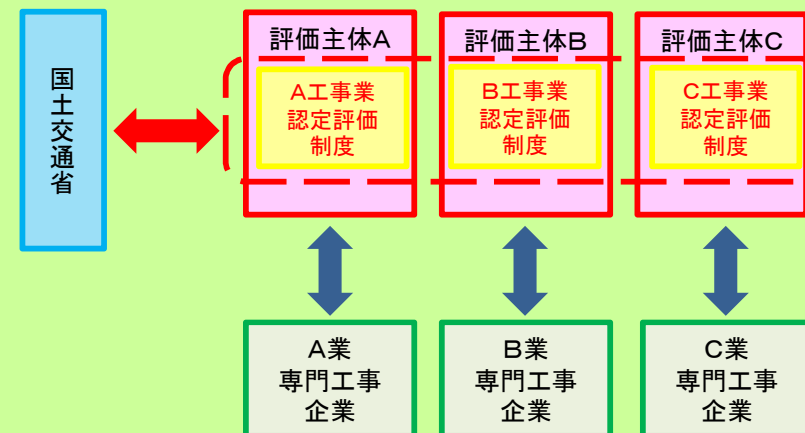


## 専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

【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。

## II. 建設技能者の能力評価制度

### 1. 検討にあたっての論点

---

# 建設技能者の能力評価を検討するにあたっての論点(案)

## ①評価にあたっていかに客観性を確保するか

※技能者の評価を将来的に「専門工事業者の施工力の見える化」につなげていくことを想定すると、評価にあたっては一定の客観性を確保する必要があるのではないか

※あくまでも個々の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か

## ②技能者のレベル分けをどのように行うか

※職業能力評価基準（厚労省）や職業能力基準（担い手確保・育成コンソーシアム）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  
（参考：建設技能者 職業能力基準で掲げられている資格・経験）

## ③評価そのものに大きなコスト（費用・時間・手間）がかからないものとする必要

※生産性の向上が求められている中、評価そのものに手間がかかる制度は避けるべき

## 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

※業界団体がどのように関与すべきか

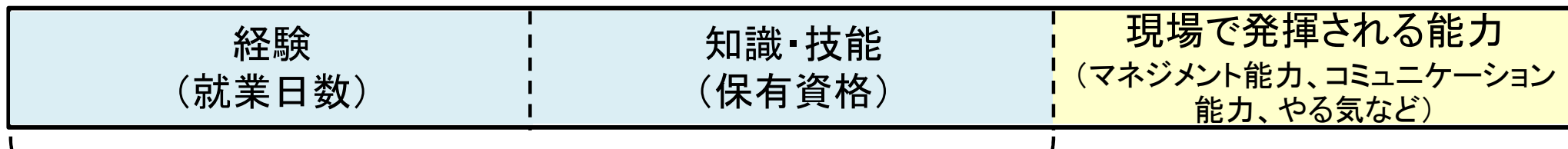
## **II. 建設技能者の能力評価制度**

### **2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方**

---

- 今般の技能者の能力評価制度においては、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技能者の経験（就業日数）と知識・技能（保有資格）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 建設キャリアアップカードの色分けへの反映（キャリアアップの道筋を提示）
  - ② 専門工事企業の施工能力等の見える化への連動（良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境整備）
  - ③ レベルを参考とした個社や元請企業における技能者の具体的な処遇決定により、建設技能者全体の処遇の底上げを目指す。

<建設技能者の能力の要素>



**建設技能者の能力評価制度の対象**

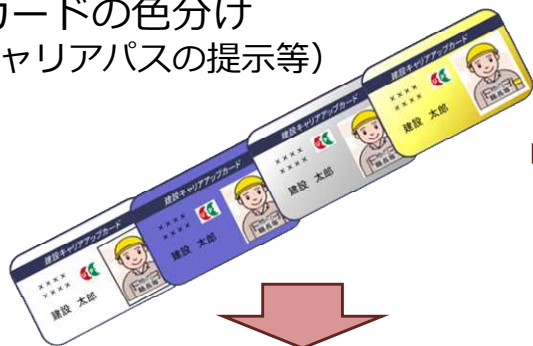
(建設キャリアアップシステムにおいて客観的に把握可能)

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)

③レベルを参考に、現場での能力を加味して具体的な処遇を決定

例：優良技能者認定制度（日建連）登録基幹技能者（登録基幹技能者講習を修了した者）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

①カードの色分け  
(キャリアパスの提示等)



②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）】

○所属する技能者の人数・評価 など

→ 良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

建設技能者全体の処遇の底上げ

---

## II. 建設技能者の能力評価制度

### 3. 建設技能者の能力評価の基準

---



---

## (1)レベル分けの段階

---

# 職業能力評価基準

## 概要・策定状況等

- 【概要】**
- 労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。
  - 各企業等において、この基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

※職業能力評価基準活用ガイドを基に作成。

- 【対象職種】**
- 業種別に幅広い職種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など54業種（275職種）について策定されている（平成28年5月現在）。
  - 建設業関係職種では、以下の7業種について、策定されている。

### 【建設業関係（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

- 【策定方法】** 関係団体・学識経験者等の協力を得て、職業能力評価制度整備委員会により検討・策定を行う。

- 【内容】** 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化している。

レベル区分	レベル1	レベル2	レベル3		レベル4	
キャリアパス	スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	シニア・スペシャリスト	シニア・マネジャー
レベル区分の目安	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準		大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職・熟練者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準	

出典）職業能力評価基準活用ガイド（中央職業能力開発協会）

## 概要

**【概要】** 企業や団体等が教育訓練の目安として利用することを基本としており、職業能力評価基準よりも簡易な基準として検討・整備されている。

職業レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
名 称	初級技能者	中堅技能者	職長・熟練技能者	登録基幹技能者
経験年数（目安）	3年まで	4～10年まで	5～15年まで	10～15年以上
対象技能者イメージ	指示された作業を、手順に基づき、他の作業者と一緒に実施できる。	分担された作業を手順に基づいて正確に実施できる。職種によっては、施工図を作成し、自分で加工できる。	現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議し、作業手順の組み立て、作業員への的確な指示・調整等ができる。	高度な技術・技能を有し、現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議できる。また、他職種との調整など、QCDSSEの総合的な管理ができる。

**【用途】** 職業訓練等のプログラム検討時に、訓練対象者が習得する職業能力の内容・程度の目安とする。

**【利用主体】** 建設技能者を対象とした教育訓練を実施する企業、もしくは企業、業界団体、教育機関等が連携するネットワーク（地域連携ネットワーク）。

**【整備状況】** 共通編・・・建設技能者に共通して求められる『知識』『社会性・適性』『施工図』『安全管理』『現場管理』『段取りと作業管理』『資格』について、整理。  
職種別・・・職種に求められる『専門知識・基本技能』『専門技能』『資格』について、整理。

職種別は8職種（とび・鉄筋・型枠・左官・機械土工・電気・管・内装仕上、平成29年3月現在）が職業能力基準（案）として整備されている。  
平成29年度は4職種（トンネル（山岳）・コンクリート圧送・ダクト・塗装）の検討・整備に取り組んでいる。

**【検討体制】** 『建設産業活性化会議』における総合的な人材確保・育成対策のうち、教育訓練の充実強化を図るために立ち上げられた『建設産業担い手確保・育成コンソーシアム』の下に設置された『プログラム・教材等WG』において、業界団体等の関係者の協力の下、検討・整備が進められている。

**【事例】** 職人育成塾（香川県高松市）：職業訓練法人（県内10社の専門工事業者が参画）が実施する新規入職者向けの職業訓練において、職業能力基準を参照して訓練プログラムとして具体化。

# 「職業能力基準」におけるレベル分け

## 「職業能力基準※1」におけるレベル分けの考え方(担い手確保・育成コンソーシアムにおける検討)

- 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ※2において、「職業能力評価基準（厚生労働省）」のレベル区分や、「大工技能者職業能力基準（案）」を参考に、職業能力を4段階のレベルに分けて検討。
- 平成27年1月に「第1回WG」を開催、その後、7回のWGを重ね、平成28年3月の「第8回WG」にて、4段階の「職業能力基準」をとりまとめ（4職種＋共通編）。その後、他の職種においても4段階をベースに検討が行われ、平成29年11月現在、8職種の「職業能力基準」が整備（とび、鉄筋、型枠、左官、機械土工、電気、管、内装仕上）されている。

※1. 企業や団体等が建設技能者に対する職業訓練の目安として利用することを目的に、担い手確保・育成コンソーシアムで検討・整備されたもの。（第1回検討会 資料7参照）

※2. 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループは、①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、②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、専門的観点から調査・検討を行うために設置された（平成27年1月）。

### <担い手確保・育成コンソーシアムにおけるレベル・名称・経験年数・対象技能者イメージ>

職業レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
名称	初級技能者	中堅技能者	職長・熟練技能者	登録基幹技能者
経験年数	3年まで	4～10年	5～15年	10～15年以上
対象技能者のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長等に指示された作業を、手順に基づき、他の作業と一緒に実施する能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長から分担された作業を、手順に基づき正確に実施する能力を持つ。</li> <li>職種によっては施工図を作成し、職長の確認を得て自分で加工できる、班長として作業指示ができるなど、現場の戦力として、工程や工事の流れに沿った正確な施工ができる。</li> <li>レベル2の上位者は職長の補佐として、的確な作業指示を行う能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場管理や工法、技術等について元請け管理者、他職種と調整・協議し、作業手順の指示、作業員の調整など、工事の責任者としての業務遂行能力を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高度な技術力を有し、現場における現場管理、工法、技術等のマネジメントについて、元請け管理者の補佐や協議ができる。</li> <li>他職種との調整など、QCDSSEの総合的な管理ができる能力を持つ。</li> </ul>

出典) 平成27年度 担い手確保育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ報告書より事務局作成

### <レベルに関するプログラム・教材等WGでの意見>

- レベルについては、工業高校から入職して10年目頃から職長になる人が出てくるので、共感できるレベル感だと思う。（第1回WG、日本型枠）
- 高卒で入職した場合に、30歳前後で基幹技能者となることのできる状況を考慮し、レベル4の経験年数を設定した方が良い。（第1回WG、全鉄筋）

 本検討会における建設技能者のレベル区分も、「職業能力基準」のレベル分けをベースとすべきではないか。

# EQF (European Qualifications Framework for Lifelong Learning) の概要

## EQFの概要

- EQFは、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。
- EQFのレベルは、義務教育（前期中等教育）修了レベル（レベル1）から博士号取得レベル（レベル8）までの8レベルが設定されており、各レベルに求められる知識、スキル、コンピテンスが定められている。
- 国内資格を、国単位の資格枠組であるNQF（National Qualifications Framework）の整備を通じ、EQFに参照づける（referencing）ことで他国の資格と比較可能になる。（A国のNQF→EQF→他国のNQF）

出典） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年

## EQFに示される知識・スキル・コンピテンス

EQFは「知識」「スキル」「コンピテンス」により構成されている。

### 知識

業務や学習を行うために、知っておくべき事柄。

### スキル

業務や問題解決等にあたり、知識とノウハウを使用して業務を遂行・完成させる能力。

### コンピテンス※

異なる職場環境や責任範囲等の状況に応じて、知識、スキルを使いこなす能力。

出所） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年）を参考とし、事務局にて作成。

※ EQF改訂案（欧州委員会にて2017年5月22日採択）では、「コンピテンス」から「責任感と自律性（学習者が持つ知識と技能を自律的かつ責任を持って活かす能力として記述される。）」に改訂されている。

### OEQFのレベルの記載例(レベル7)

	知識	スキル	コンピテンス
レベル7	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任

出典） JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年

# 「職業能力基準」の技能者レベルとEQF①

## 「職業能力基準」の検討におけるEQFとの関係性(担い手確保・育成コンソーシアムにおける議論)

- 検討においては、EQFレベルを参考として「職業能力基準」のレベル分けを作成。
- EQF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、「職業能力基準」のレベル1～4を設定した。  
※「職業能力基準」のレベルに相当するEQFレベルも提示。

		知識	スキル	コンピテンス	
建設現場で就労する建設技能者	経営者・管理職 研究職・指導者	レベル8 仕事または学習の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究やイノベーションにおける重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	十分な権威、イノベーション、自律性、学術的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる	
	△登録基幹技能者	レベル4 登録基幹技能者 [EQFレベル7]	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任	
		レベル3 職長・熟練技能者 [EQFレベル6]	ある分野の仕事または学習の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達とイノベーションを示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任
		レベル2 中堅技能者 [EQFレベル5]	ある分野の仕事または学習の包括的・専門的な事実的・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的スキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督、自己と他者の達成状況の検証と発展
		レベル1 初級技能者 [EQFレベル4]	仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実的・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実践的スキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理、仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
	▽新規入職者		レベル3 ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実践的スキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適應させることができる
	高校生等、将来の担い手		レベル2 ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用して、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実践的スキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
			レベル1 基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

記載内容を参照し、相当するEQFレベルを付記

※ 「教育と職業・雇用の連携に係る仕組みに関する国際比較についての調査研究 (WIP ジャパン株式会社、平成27年3月 (平成26年度内閣府委託調査))」において、欧州3ヶ国 (オランダ、ノルウェー、オーストリア) の後期中等教育 (日本における高等学校教育) はEQFレベル4とされている。

出典) JILPT資料シリーズNO.102 諸外国における能力評価制度  
独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012年より転載

EQFとの関係性も踏まえて策定された「職業能力基準」のレベル分けをベースとすべきではないか。

# 「職業能力基準」の技能者レベルとEQF②

## 「職業能力基準」のレベル設定とEQFへの対応 (H27年度プログラム・教材等WG報告書より)

### 専門工事業に作業従事する技能者のレベル設定

技能者のレベル設定について、中央職業能力開発協会の職業能力評価基準や大工技能者職業能力基準（案）の内容を参考とするとともに、野丁場系の技能労働者の経験年数や現場での職務概要により、以下のとおり「見習い技能者」「中堅技能者」「職長・熟練技能者」「登録基幹技能者」に示す4レベルに分類し、各レベルの技能者像を設定した。また、レベルの設定に当たっては、学術分野との連携、技能者の処遇改善等を視野に入れるため、EUにおける教育と労働の世界を横断した資格の枠組であるEQF（European Qualifications Framework for Lifelong Learning、欧州資格枠組、欧州各国の各資格を比較する物差し）における知識、スキル、能力等のレベルを参考とし、「見習い技能者」「中堅技能者」「職長・熟練技能者」「登録基幹技能者」の4レベルそれぞれに相当するEQFのレベルを付記した。

また、将来の担い手確保の観点から、入職前の生徒・未就職者等を「プレ入職」として位置付けることとした。（EQFには義務教育（前期中等教育）修了レベル（EQF1）も設定されている。）

#### ①レベル1・・・見習い技能者（経験年数3年未満まで）[EQF4]

見習い工として修行中の技能者であり、職長等に指示された作業を、手順に基づき他の作業者と一緒に実施する能力を持つ。職種によっては進路の方向付け及び決定をする段階である。

#### ②レベル2・・・中堅技能者（経験年数4～10年）[EQF5]

見習い工を修了し、現場での経験を積んだ技能者であり、職長から分担された作業を、手順に基づき正確に実施する能力を持つ。職種によっては施工図を作成し、職長の確認を得て自分で加工する能力を持つ、班長として作業指示ができるなど、現場の戦力として、工程や工事の流れに沿って正確な施工ができる。また、レベル2の上位者は職長の補佐として、的確な作業指示を行う能力を持つ。

#### ③レベル3・・・職長、熟練技能者（経験年数5～15年）[EQF6]

現場作業のリーダーとしての役割を担う技能者であり、現場管理や工法、技術等について元請管理者、他職種と調整・協議し、作業手順の指示、作業員の調整など、工事の責任者としての業務遂行能力を持つ。

#### ④レベル4・・・登録基幹技能者（経験年数10～15年以上）[EQF7]

高度な技術力を有し、現場における現場管理、工法、技術等のマネジメントについて元請管理者の補佐や協議ができる技能者であり、QCDSEの総合的な管理ができる能力を持つ。

※見習い技能者は、平成28年度プログラム・教材等WGでの検討により、初級技能者に変更。

出典) 平成27年度 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ 報告書

---

## **(2)レベル分けに用いる能力の要素 (能力評価の要素)**

---



# 国内における建設技能者に関する資格制度

## 職種固有の技能を全体として計る資格

	登録基幹技能者講習	技能検定
根拠	建設業法施行規則	職業能力開発促進法
概要	工事現場において基幹的な役割を担うために必要な技能に関する講習（登録基幹技能者講習）を修了した者について、講習実施機関が認定する。	働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度 出典）中央職業能力開発協会 <a href="http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/giken.html">http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/giken.html</a>
対象職種	建設関連の職種のうち、講習実施機関として国土交通大臣の登録を受けた専門工事業団体等に関連する職種。	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。 出典）労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料
現状	33職種（43団体）	128職種（そのうち建設関係の職種は32職種）

●その他として、公的資格（電気工事士等）、業界資格（ガス圧接技量検定）等がある。

## 特定の危険・有害な作業を行うための資格

	免許	技能講習
根拠	労働安全衛生法	
概要	労働衛生に係る技術的事項を管理する衛生管理者（第12条）、労働者の指揮等を行う作業主任者（第14条）、就業制限業務に従事する者（第61条）の資格要件。	労働者の指揮等を行う作業主任者（第14条）、就業制限業務に従事する者（第61条）の資格要件。
対象作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生管理 ～労働者の危険又は健康障害を防止するため措置、等を管理</li> <li>労働災害を防止するための管理を必要とする作業 ～例）高圧室内作業、ガス溶接作業、</li> <li>クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるもの ～例）つり上げ荷重5トン以上の移動式クレーンの運転</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害を防止するための管理を必要とする作業 ～例）コンクリート破砕器作業、ずい道等の掘削等作業</li> <li>クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるもの ～例）つり上げ荷重が1トン以上5トン未満の移動式クレーンの運転</li> </ul>
現状	20種	37種

●その他として、特別教育がある。～例）つり上げ荷重が1トン未満の移動式クレーンの運転の業務に関わる特別教育

# 国内における建設技能者に関する資格制度 ①登録基幹技能者講習

## 制度の概要

- [根拠法] 建設業法施行規則第18条の3第2項第二号
- [概要] 一定の資格・経験を持つ建設技能者を対象とした登録基幹技能者講習を受講し、考査試験において60/100以上の者に対し、登録基幹技能者講習修了証を交付。
- [対象職種] 登録基幹技能者講習実施機関として国土交通大臣の登録を受けた42の専門工事業団体により、33職種で実施されており、登録基幹技能者数は56,977名（平成29年3月31日現在）。
- [実施主体] 講習実施機関の登録の要件は建設業法施行規則で定められ、国土交通大臣の審査を受ける。講義時間や試験時間、試験方法、受講要件など、講習事務の申請及び実施に関わる具体的内容は、建設市場整備課長通知で規定されている。
- [講義・試験時間] 講義時間：50時間以下、試験時間：3時間以下を目安とする。
- [試験方法] 四者択一式を基本とする。記述式と併用する場合は、具体的な出題内容とするなどが規定されている。
- [受講要件] ①実務経験10年以上、②職長経験3年以上、③最上級の技能者資格（1級技能士等）を全て満たす者。
- [受講費用] 受講手数料は講習実施機関により異なる。負担は受講者本人だが、所属企業が負担・補助している場合もある。

## 登録基幹技能者の役割

- ①現場の状況に応じた施工方法等の提案、調整等
- ②現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成
- ③生産グループ内の技能者に対する施工に係る指示、指導
- ④前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡・調整



# 国内における建設技能者に関する資格制度 ②技能検定（1）

## 制度の概要

- 【根拠法】** 職業能力開発促進法第44条
- 【概要】** 大臣（又は都道府県知事）が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。  
出典）労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料
- 【対象職種】** 企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種で、現在128職種（平成29年10月24日現在）となっている（都道府県で実施：111職種、指定試験機関で実施：17職種）。  
 建設関係では32職種で技能検定が実施されており、その技能士数（延べ）は146万人（平成29年10月1日現在）。  

**【建設関係の職種（32職種）】**  
 造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
- 【実施主体】** 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

## 技能の基準、被受検対象者

出典）労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料

等級*1	技能検定の合格に必要な技能、及びこれに類する知識の程度	受検資格の例
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2級合格後、実務経験2年</li> <li>• 実務経験のみ7年等</li> </ul>
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3級に合格した者</li> <li>• 実務経験のみ2年等</li> </ul>
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学、高校等の在学・卒業者*2</li> <li>• 実務経験を有する者等</li> </ul>
単一等級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 実務経験のみ3年等</li> </ul>

\*1.等級は①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎級）②等級に区分しないもの（単一等級）がある。

建設関係の職種においては、1級、2級、3級、又は単一等級（例：枠組壁建築、エーエルシーパネル施工）での検定実施が行われている。

\*2.「大学、高校等の在学・卒業者」とは、「大学、短大、高専、高校又は専修学校において検定職種に関する学科に在学する者、学科を修めて卒業した者」をいう。

## 国内における建設技能者に関する資格制度 ②技能検定（2）

## 技能検定試験

形式 『学科試験』と『実技試験』により評価が行われる。試験問題は中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定する。

- 【試験問題】 ・厚生労働省人材開発統括官において、職種別の試験基準として『技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目』が示されている。
- 【技能検定委員】 ・技能検定における学科及び実技試験の問題の作成、採点などを職務として行う者を技能検定委員という。  
・中央職業能力開発協会が選任する「中央技能検定委員（能開法第62条）」、都道府県職業能力開発協会が選任する「都道府県技能検定委員（能開法第86条）」がある。
- 【選任基準】 技能検定に関し高い識見を有する者であって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ものの中から選任する。（能開法規則第74条の3）
- (1) 当該検定職種の特級、1級、又は単一等級の技能検定に合格した者で、当該検定職種に関し15年以上の実務経験又は教育訓練の経験を有する者  
(2) 次のいずれかに該当する者で、当該検定職種の特級、1級、又は単一等級の技能検定に合格した者と同等以上の技能又は技術を有する者  
①事業所等において、当該検定職種に関する管理部門、技術部門又は教育訓練部門の課長級以上の地位にある者又はこれらの地位にあった者  
②短期大学以上の学校、応用課程又は専門課程の高度職業訓練、若しくは長期課程の指導員訓練において、当該検定職種に関する学課を修めて卒業又は修了し、その後当該検定作業に関し10年以上の学識経験を有する者  
(3) (1) (2)に掲げる者と同等以上の技能、技術又は学識経験を有する者
- 【水準調整】 実技試験の技能評価を全国同一水準とするため、技能検定委員による水準調整会議を実施する。

出典) <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/annai/>

## 技能検定試験 [学科試験]

- 【学科試験】 経験から得られる知識及びその作業を行うにあたり知っておかなければならない関係法規その他知識について、真偽法又は多肢択一法により出題される。
- 【合格基準】 原則として65/100以上を合格基準とする。

# 国内における建設技能者に関する資格制度 ②技能検定 (3)

## 技能検定試験 [実技試験]

建設関係の実技試験は、検定職種ごとに『製作等作業試験』『判断等試験』『計画立案等作業試験』のいずれか一つ又は複数の組合せで行うことが定められている。(能開法規則第62条の2)

### 製作等作業試験

- ・受検者に材料等を提供し、実際に物の製作、組み立て、調整等の作業を行わせる。
- ・作業時間は原則5時間以内。
- ・採点は、原則、減点方式
  - ①製品採点(工作、施工、仕上がり等)
  - ②作業動作(手順)採点
  - ③仕様(条件)誤り採点
  - ④作業態度採点
  - ⑤作業時間採点
  - ⑥特別採点(材料の歩留まり等)

出典) 第83回労働政策審議会職業能力開発分科会資料を基に作成

#### 製作等作業試験の例)

##### 1級鉄筋施工技能検定(組み立て)

曲げ加工した鉄筋を使用し、図面及び仕様に従い、基礎、柱及びはりの取合い部の鉄筋の組立てを行う。

[標準時間: 1時間40分、打切り時間: 2時間10分]



写真出典) 東京都鉄筋業協同組合 (<http://www.toutetu.jp/>)

### 判断等試験

- ・受検者に対象物又は現場の状態、状況等を、原材料、標本、模型、写真、ビデオ等を用いて提示し、判別、判断、測定等を行わせる。
- ・作業時間は原則1時間以内

出典) 第83回労働政策審議会職業能力開発分科会資料を基に作成

### 計画立案等作業試験

- ・受検者に現場における実際的な課題等を紙面を用いて表、グラフ、図面、文章等によって提示し、計算、計画立案、予測等を行わせる。
- ・作業時間は原則2時間以内

出典) 第83回労働政策審議会職業能力開発分科会資料を基に作成

#### 判断等試験、計画立案等作業試験の例)

##### 1級さく井技能検定(ロータリー式)

#### 判断等試験

泥水の比重等の測定、地層の鑑定及びコンダクタの管尻の止め位置の測定、泥水及び充てん砂利の選定について行う。

[試験時間: 24分]

#### 計画立案等作業試験

掘さく地質、使用機器の判定、揚水試験等について行う。

[試験時間: 1時間30分]

実技試験の評価

【採点項目及び配点】 中央職業能力開発協会より、職種ごとに採点項目及び配点が示されている。

例) 1級鉄筋施工技能検定（組み立て）

実施形式	採点項目	配点
製作等作業試験	寸法精度	100
	できばえ	
	施工不良	
	仕様誤り	
	作業態度	
	作業時間	

例) 1級さく井技能検定（ロータリー式）

実施形式	採点項目		配点
判断等試験	課題1	泥水の比重等の測定	35
	課題2	地層の鑑定及びコンダクタの管尻の止め位置の判定	
	課題3	泥水の選定	
	課題4	充てん砂利の選定	
計画立案等作業試験			65
合計			100

出典) <http://www.javada.or.jp/ex/jigyuu/gino/giken/saitenkoumoku/saitenkoumoku.html>

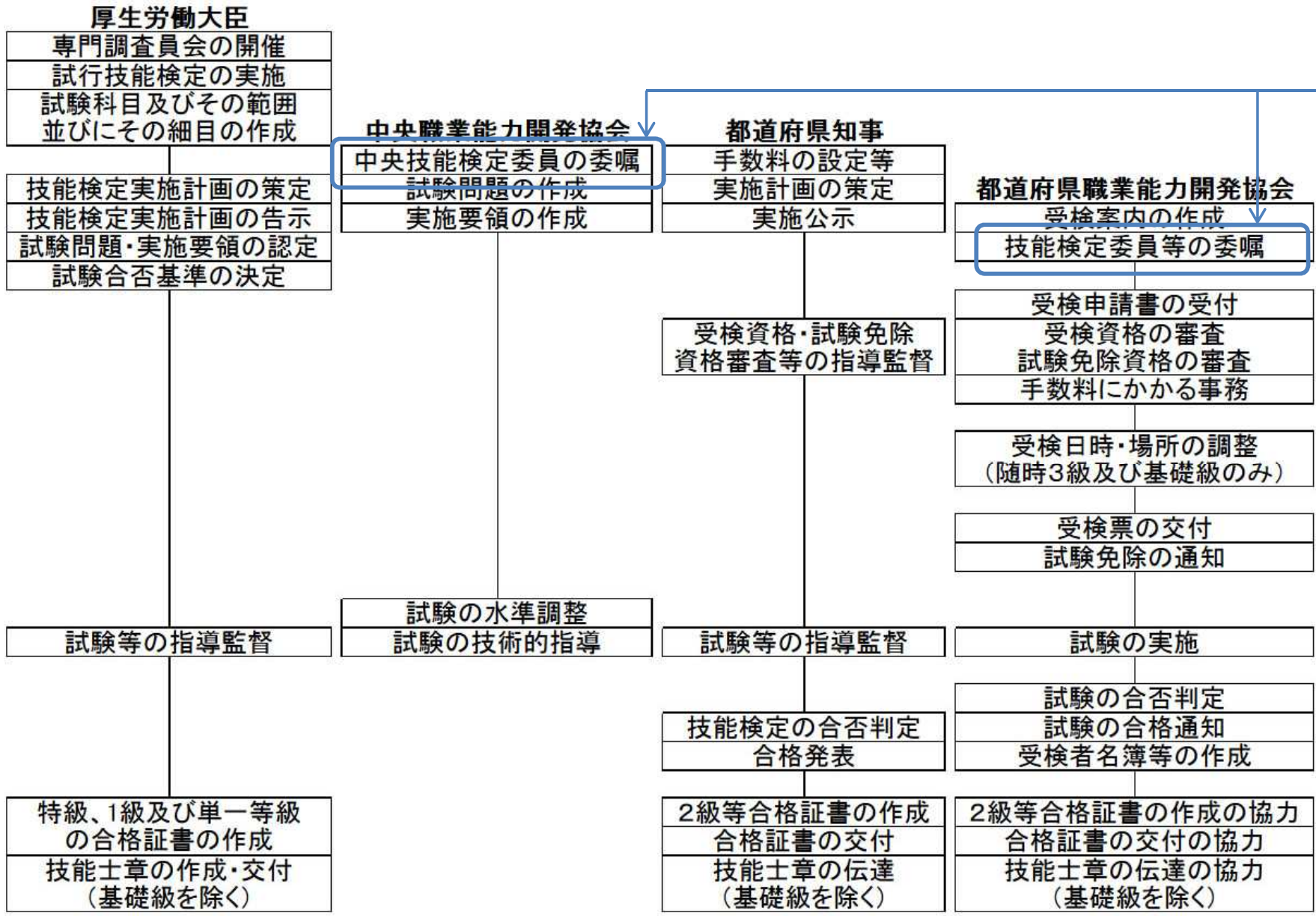
【合格基準】 原則として60/100以上を合格基準とする。

受検費用

- 標準額（学科試験3,100円、実技試験19,700円）を目安に、検定職種ごとに都道府県において定められている。
- 35歳未満の者がものづくり分野の職種の技能検定（2級又は3級）を受検する際に、実技試験の受検手数料が最大9,000円減額される。
- 費用負担は受講者本人だが、所属企業が負担・補助している場合もある。

# 国内における建設技能者に関する資格制度 ②技能検定 (5)

## 実施体制



業界団体による  
委員の推薦

# 国内における建設技能者に関する資格制度 ③免許

## 制度の概要

- [根拠法]** 労働安全衛生法 第72条
- [概要]** 危険・有害な作業を行うために必要な知識・技能について、学科試験及び実技試験、もしくはそのいずれかを実施し、一定の基準を満たした者に免許証を交付する。
- [免許の種類]** クレーン・デリック運転士免許、一級ボイラー技士等の合計20種類〔労働安全衛生規則別表第4〕。そのうち、18種類について、免許試験の区分が定められている〔労働安全衛生規則第69条〕
- [実施主体]** 都道府県労働局長、指定試験機関（（公財）安全衛生技術試験協会）
- [受験資格]** 労働安全衛生規則により定められる。

例) クレーン・デリック運転士免許（限定なし）

- ・受験資格は不要。
- ・所有する免許（クレーン・デリック運転士（クレーン限定））により学科試験の科目免除等。

例) 一級ボイラー技士

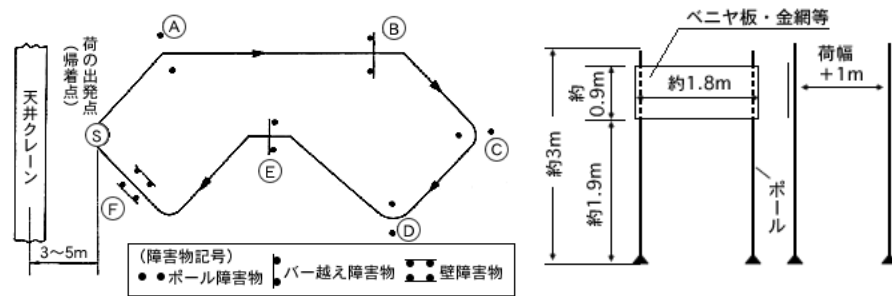
- ・二級ボイラー技士免許を受けた者
- ・ボイラーに関する学科を修め、その後1年以上の実地修習を修めた者。

**[試験問題]** 各免許の免許試験規程・免許規程等により定められる。また、基発（通達）等により試験の具体的方法等が示されている。

例) クレーン・デリック運転士免許（限定なし）  
 学科試験（合格基準：各科目40/100、全体60/100）

科目	配点
クレーン・デリックに関する知識	30点
原動機及び電気に関する知識	30点
クレーンの運転のために必要な力学に関する知識	20点
関係法令	20点

実技試験（合格基準：減点方式で60/100以上）



**[受講費用]** 学科試験は各免許で共通。実技試験を伴う免許は、それぞれの実技試験において設定されている。



## 国内における建設技能者に関する資格制度 ④技能講習

## 制度の概要

[根拠法]	労働安全衛生法 第76条
[概要]	危険・有害な作業を行うために必要な知識・技能について、講習及び修了試験を実施し、 <u>一定の基準を満たした者に技能講習修了証を交付する。</u>
[技能講習の種類]	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業主任者関係 : 25種類（建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習、足場の組立て等作業主任者技能講習他）</li> <li>就業制限業務関係 : 12種類（玉掛け技能講習、フォークリフト運転技能講習他）</li> </ul>
[実施主体]	都道府県労働局長に登録された登録教習機関（例：富士教育訓練センター等）
[受講資格]	労働安全衛生規則により定められる。 <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; width: 45%;"> <p>例) 足場の組立て等作業主任者技能講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当該作業に3年以上従事した経験を有する者</li> <li>指定する学科を専攻・卒業し、当該作業に2年以上従事した経験を有する者</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; width: 45%;"> <p>例) フォークリフト運転技能講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講資格なし</li> </ul> </div> </div>
[修了試験]	各技能講習の技能講習規程により、修了試験を実施することとなっている。
[受講費用]	各登録教習機関において、講習費用が設定されている。

# 国内における建設技能者に関する資格制度

## 職種固有の技能を全体として計る資格の特徴

	登録基幹技能者講習	技能検定
業界の関わり方	登録基幹技能者講習実施機関が定める事務規定により委員会等が設置され、職種の関係者が関わり、講習内容及び審査問題の作成を行う。	技能検定委員として職種の関係者が関わり、技能検定試験問題の基準及び作成等を行う。
資格が示す技能者の能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講要件として、<u>一定の資格、経験を定めている。</u></li> <li>講習及び試験により、<u>工事現場において基幹的な役割を果たすために必要な技能・技術、知識、管理能力等が一定の基準に達していることを確認している。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受検資格として、<u>一定の資格、経験を定めている。</u></li> <li>学科試験及び実技試験により、<u>技能者が有すべき技能・技術、知識が、一定の基準に達していることを確認している。</u></li> </ul>
客観性の担保	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>国土交通大臣に登録された講習実施機関により、講習の実施、認定が行われている。</u></li> <li><u>講習実施機関が行う講習は、課長通知により講義・試験時間、試験方法、受講要件等が規定されている。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>試験問題は中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定している。</u></li> <li><u>試験の実施及び合否判定は都道府県知事、都道府県能力開発協会が行っている。</u></li> </ul>

## 特定の危険・有害な作業を行うための資格制度の特徴

免許・技能講習等は、特定の危険・有害な作業の管理、又は従事のための資格であり、労働安全衛生法及び関連法等により、資格・経験等の要件、試験内容、及び試験方法等が定められている。

## 国内における建設技能者に関する資格制度（まとめ）

- 建設技能者が資格を取得する際には、一定の実務経験等の要件を求めているものが多い。
  - 建設技能者の技能・技術、知識等が一定の基準に達していることは、公的機関（国・都道府県、それらに指定・登録された機関等）が確認している。
- ⇒建設技能者の持つ資格には、その技能者の技能や経験が反映されているとともに、客観性が担保されている。

# 優良技能者認定制度(日建連)

- (一社)日本建設業連合会(日建連)においては、技能者の技能と経験に応じた報酬が確保されるよう、優秀な技能者を認定し、手当を支給する「優良技能者認定制度」の導入を会員企業に推奨している。
- 「登録基幹技能者(または同等の能力があると認められる職長)のうち、会員企業により特に生産性向上への寄与が認められた者」であることを認定の条件としている。
- この制度を導入している会員企業は32社で、うち22社が登録基幹技能者であることを認定基準としている(平成29年6月時点)。
- なお、優良技能者認定制度の具体的な運用は、会員企業の判断に委ねられているが、当該制度の普及を図る観点から、日建連において、制度創設の参考として「職長評価・認定制度モデル」を作成している。当該モデルにおいては、認定の申請要件として、経験年数や資格(登録基幹技能者等)に加えて、勤続年数、事故や災害の発生状況、過去の業績や人格、作業指揮能力が挙げられている

## <職長評価・認定制度モデル(日建連)>

### 1. 名称

○○建設(株)●●職長制度

### 2. 主旨

(略)

### 3. 申請資格要件

- ① 現場経験 10 年以上、所属の会社勤務 7 年以上。当社現場経験 5 年以上であること。(当社現場経験期間の目安は年間6 ヶ月以上)
- ② 原則として職長として担当した現場に於いて過去 5 年以上、休業 4 日以上、事故・災害が発生していないこと。
- ③ 当社又は公的機関(建災防等)の職長教育を過去 5 年以内に受講した者。
- ④ 過去の業績、貢献度、協力度、人格等、総合的な評価があること。
- ⑤ 安全衛生における災害事故防止・職場環境改善、環境保全活動、品質の確保・向上に積極的に協力し、かつ、作業指揮等の能力がきわめて優秀である者。
- ⑥ 資格取得後、当社作業所に継続的な配属が予定される者。
- ⑦ 当該職長の所属する会社は災害防止協会の正会員であること。
- ⑧ 当該職長は所属会社の原則社員であること。
- ⑨ 職務に必要な資格(免許、技能講習及び特別教育)を有すること。(例)登録基幹技能者等
- ⑩ 過去10年間に於ける災防協総会、当社・災防協共催安全大会において安全表彰受賞の実績があること。
- ⑪ 年齢制限: ○○歳未満。

4~8 (略)

# 優良技能者認定制度(日建連)

会社名	制度の名称	主な認定基準	支給額	開始時期等
安藤・間	上級職長制度	主要な協力会社の優秀な職長で、職長経験が5年以上の <b>登録基幹技能者</b> と同等の技能を持つ者	日額2,000円	全社展開 平成27年5月～
大林組	大林組認定基幹職長(通称:スーパー職長)	レギュラークラス: 職長、かつ <b>登録基幹技能者</b> のうち、優秀で自社現場に職長として7年以上(東・京・大阪・名古屋以外の地域は3年以上) 従事している者 マイスタークラス: 職長、かつ <b>登録基幹技能者</b> のうち、優秀で自社現場に職長として16年以上従事している者	レギュラークラス: 日額2,500円 マイスタークラス: 日額4,000円	全社展開 平成23年4月～
奥村組	奥村組優良職長(マイスター)制度	現場経験7年以上、自社に1年以上従事、協会正会員又はその再下請業者の職長、 <b>登録基幹技能者</b> 又は同等以上の資格、又は当社安全衛生表彰規程により表彰を受けた者。65歳未満、職長として担当した現場において、過去1年以上、休業4日以上の労働災害を発生させていない	日額2,000円	全社展開 平成25年4月～
鹿島建設	優良登録職長手当「鹿島マイスター」制度 優良技能者報奨金「新E賞」	主要な協力会社を中心に、当社の現場で働く技術者と施工のキーマンである職長の中で、 <b>登録基幹技能者</b> 等の保有資格を考慮し、特に優秀な者を認定	マイスター: 日額1,000円 スーパーマイスター: 日額3,000円 新E賞: 年額10万円	全社展開 平成27年4月～ (E賞は平成11年から全社展開)
共立建設	共立マイスター(優良技能者手当)制度	職長教育修了者で、かつ <b>登録基幹技能者</b> 、1・2級技能士、1・2級施工管理技士のいずれかの全・品質管理体制評価が高い協力会社に所属する職長。所属会社の推薦及び就業実績の作業所長と	資格を保有し、当社に就業実績があり、安全上長(工事部長)のA評価が必須。 月5日以上で定額1万円、月10日以上で定額1.5万円、月15日以上で定額2万円	首都圏で展開 平成28年4月～
熊谷組	熊谷マイスター制度	<b>登録基幹技能者</b> 又は建設マスターかつ自社職長選定基準の1級職長で協会等会員又はその再下現場に原則4カ月以上職長として従事により優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成25年4月～
鴻池組	職長マスター認定制度	①コスト低減に向けた活動を積極的に実践できる、②工程管理に優れ、強力なリーダーシップを現場で発揮できる、③品質管理能力に優れている、④安全現場で災害発生を未然に発生防止対策が打てる、⑤ <b>登録基幹技能者</b> 講習修了者以上の内、①を含んだ3つ以上の要件を満たすと認められる職長を、現場所長、協力会の推薦の中から、認定委員会により認定	「優良会社」所属の職長マスター: 日額2,000円	全社展開 平成24年4月～
五洋建設	五洋建設優良職長制度	<b>登録基幹技能者</b> 等の保有資格、各種表彰実績、事故・トラブルの有無などにより優秀な者	日額2,000円 プラス年間就労日数が100日を超えたものには、日額1,000円の上乗せ金額を期末一括して支給	全社展開 平成27年10月～
清水建設	優良技能者手当支給制度	職長会活動等、作業所運営全般への寄与・貢献が大きい等の理由で、創立記念日に優秀職長として社長表彰された職長、および各支店毎の独自の支給基準により選ばれた職長について、「優良技能者」と認定する	日額2,000円 <b>登録基幹技能者</b> 、建設マスター登録者、現代の名工表彰者、技能五輪入賞者、技能グランプリ受賞者のいずれかに該当する場合: 日額2,500円 支店毎の支給額については各支店の支給基準に基づく	支給制度改定 平成28年10月～
大成建設	大成優良技能者認定制度	(建築) 一級職長制度: 職長経験3年以上、所属企業勤務3年以上、自社現場の勤務が年平均50%以上、特級職長制度: 一級職長経験2年以上、 <b>登録基幹技能者</b> 、当社能力評価基準を満たす者 (土木) 土木優良技能者報奨制度: 所属企業勤務5年以上、 <b>登録基幹技能者</b> もしくは建設工事に係る資格の修了者、職長教育受講済者で、一定の評価と専属率を満たした者	特定の業務能力等により優秀な者 日額1,000円 特級職長: 日額3,000円 日額2,000円	全社展開 (建築) 一級職長制度: 平成26年6月～ 特級職長制度: 平成27年11月～ (土木) 平成25年1月～
大鉄工業	職長認定制度(大鉄優良職長)(大鉄マイスター職長)	主要な協力会社の職長のうち、自社現場で顕著な貢献が認められ、 <b>登録基幹技能者</b> ・1級技能士と同等の優れた技術を持ち、他の模範となる者を大鉄優良職長として認定。 人鉄優良職長として経験3年以上、特に優秀で自社現場で多様な貢献が認められた者を人鉄マイスター職長として認定。	認定時50,000円(大鉄優良職長) 月額50,000円(大鉄マイスター職長)	全社展開 平成26年4月～
大日本土木	優良技能者認定制度	当社作業所で前1年間に4カ月間以上の勤務経験を持った65歳未満の者で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1・2級技能士、1・2級施工管理技士、職長表彰受賞者等の内、いずれかに該当する者。	日額2,000円	全社展開 平成28年4月～
竹中工務店	竹中マイスター制度(竹中優良職長)	・マイスター: 職長で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級技能士、竹中職長登録、直近1年の稼働120日以上、協力会社・所長推薦により優秀な者 ・シニアマイスター: マイスターとして3年間、顕著な貢献をした者	以上(一部地域を除く)、評価点が平均点以上 マイスター: 最高日額2,500円 シニアマイスター: 最高日額4,000円	全社展開 平成24年1月～
戸田建設	優良技能者制度	職長会会員のうち、 <b>登録基幹技能者</b> 又は同等の技能を有するもの 優良技能者(TODA Meister): <b>登録基幹技能者</b> 準優良技能者B: <b>登録基幹技能者</b> の対象外職種で優秀と認定されたもの	優良技能者: 日額3,000円 準優良技能者B: 日額2,000円	全社展開 平成22年6月～
飛鳥建設	とびしまマイスター制度	職長教育修了者で、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級・2級技能士、1級・2級土木・建築・造園施工管理技士、1級・2級建設機械施工技士のいずれかの資格を有し、作業指揮等の能力が高く総合的に優秀な者	日額1,000円	全国展開 平成27年1月～
ナカノブドー建設	優良職長制度	<b>登録基幹技能者</b> 、職長・安全衛生責任者教育講習修了、上級職長教育講習修了、過去5年以内に自社安全表彰等の受賞等により優秀な者	日額500円	全社展開 平成25年4月～
西松建設	上級職長制度及び西松マイスター制度(優良技能者制度)	<b>登録基幹技能者</b> 、優良技能者表彰又は自社安全表彰の受賞、原則30歳以上65歳未満の優秀な者を上級職長、上級職長のうち、特に優秀な者は西松マイスター	上級職長: 日額2,000円(年額48万円) 西松マイスター: 日額3,000円(年額72万円) <b>登録基幹技能者</b> 資格取得支援制度: 1回2万円	全社展開 平成23年7月～
日本国土開発	国土優良職長認定制度	現場経験10年以上、所属会社勤務7年以上かつ65歳未満。弊社の現場で職長として2年以上、日以上の業務災害を発生させていない者。弊社安全衛生功績者賞の受賞者。業務の効率化、生産性向上、職長能力向上教育の受講者。 <b>登録基幹技能者</b> 、1級技能士等の資格、又は同等の技能、経験又は6現場以上担当し、その間に休業4日以上の業務災害を発生させていない者。向上、後進の育成、指導に熱心。職長教育を有する者	・従事日数9日まで(日数による): 日額1,000円 ・従事日数10日以上(一律): 月額1万円	全社展開 平成26年6月～
ピーエス三菱	PC工事基幹技能者報奨制度 優良技能者報奨制度	PC工事基幹技能者: 協力会社の現場代理人で、PC工事基幹技能者資格を保有し、無事故かつ品質優良な工事に従事した者 優良技能者: 協会会員の現場代理人で、過去3年以内に社会表彰の受賞経験があり、無事故かつ品質優良な工事に従事した者	PC工事技能者: 月額3万円 優良技能者: 月額1万円	全社展開 平成22年9月～ (優良技能者は平成27年10月～)
三井住友建設	コンストラクション・マイスター制度	統率能力に秀でた者、現職経験10年以上、自社現場経験3年以上、職長経験1年以上、 <b>登録基幹技能者</b> 他の資格保有者、自社安全表彰受賞歴等のある優秀な者、またこれらと同等の能力を有していると思われる者	日額2,000円 ※平成28年度より運用	全社展開 平成24年3月～
村本建設	村本マイスター	技術・技能が優秀で、工事施工の合理化、後進の指導育成、安全・衛生の向上等に貢献し、他の建設現場従事者の模範となっている1次協力業者又はその再下請け業者の職長。 再下請け業者の場合1次協力会社との契約関係が過去複数回あり、今後も継続することが予想される事。 <b>登録基幹技能者</b> であるが、1級技能士の資格を保有している事がのぞましい。	日額2,000円 1級技能士、 <b>登録基幹技能者</b> 、1級施工管理技士の資格保有者の場合、さらに日額500円を加算する 認定時に奨励金30,000円、マイスター集會に参加の場合特別手当10,000円を支給する	全社展開 平成27年6月～
矢作建設工業	YAHAGI マイスター制度	①当社の協力会社で組織する作友会の職長もしくはその二次協力会社の職長であること。 ②当社の優秀職長表彰で受賞履歴があること。 ③ <b>登録基幹技能者</b> の有資格者もしくは同等の技術力・経験を有すること。	日額1,000円	建築のみ展開 平成27年4月～

\* (一社)日本建設業連合会「日建連会員企業における優良技能者認定制度(手当等あり)について」(平成29年6月23日現在)を参考に作成。

# 建設キャリアアップシステムで客観的に把握可能な能力の要素

- 建設技能者の能力の要素のうち、建設キャリアアップシステムによる客観的な把握が可能なものは、技能者の経験（就業日数）と知識・技能（保有資格）。
- 経験（就業日数）に関しては、立場（職長）を入力できるため、職長経験の客観的な把握が可能。登録基幹技能者講習とともに、システムによりマネジメントの能力の把握も可能。

## <建設技能者の能力の要素>

経験 (就業日数)	知識・技能 (保有資格・表彰等)	マネジメント能力	コミュニケーション能力、やる気、出来映え など
例えば ・ 実務経験日数 ・ 作業内容 ・ <b>立場（職長）</b> 等	例えば ・ <b>登録基幹技能者講習</b> ・ 技能検定 ・ 免許・技能講習 ・ 表彰・顕彰等 等	・ <b>登録基幹技能者講習</b> ・ <b>職長経験</b>	例えば ・ リーダーシップ ・ コミュニケーション能力 ・ 責任感 ・ 応用力 ・ 自主性 ・ やる気 ・ チームワーク ・ 勤続日数 等

**建設キャリアアップシステムで客観的に把握可能な能力の要素**

保有資格と経験年数により評価することについて

- 保有資格と経験年数でレベルを判断することは、客観的であり分かりやすい。
- 保有資格と経験年数を用いたポイント制度は、誰が見ても分かりやすい。
- 保有資格と経験年数による能力評価は妥当と考えるが、実務経験がなくても2級技能士が取得できる等、資格と経験年数の関係がアンバランスな状況がある。
- 保有資格と経験年数による評価で、必ずしも技能者の能力が計れるとは思わないが、客観的に評価するにはこのような方法しかないだろう。
- 関連資格取得と経験年数を点数化する方法によって客観性を確保し、評価基準を作っていくことが重要。
- 評価は客観性が必要であり、保有資格と経験年数で評価するしかないだろう
- 職種が多く、町場・野丁場で必要な資格が異なるため、各職種の基準を考える必要がある。
- 町場・野丁場や企業規模、職種内での専門分化により、同一職種でも技能者に必要な資格が異なる。

## 保有資格と経験年数による能力評価へのご意見(専門工事業団体等ヒアリングまとめ)

保有資格と経験年数の具体的な活用方法・レベルとの関連付け	①ポイント化について	<ul style="list-style-type: none"> <li>保有資格と技能資格をポイント化してレベルを分けていくことが肝要。各レベルに必要な就労履歴ポイント・資格ポイントを算出し、そのポイントに到達した段階+必要最小限の資格取得を確認できた段階でレベルが上がるようにしてほしい。</li> <li>ポイント制で経験年数のみでもレベルが上がるようにしたい。</li> <li>実務経験を要しない技能資格は、一定の経験年数を満たさないとポイント化しないなども考えられる。</li> </ul>
	②保有資格・経験年数等のレベル要件について	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格だけでレベル判定を行うのではなく、一定の経験年数を必須とすべきではないか。</li> <li>1級技能検定は最短5年で取得できるため、最低の経験年数は定める必要があるのではないか。</li> <li>1級技能検定はレベル3の必須資格ではないか。レベル2までは資格なし(経験年数のみ)でも良いのではないか。</li> <li>保有資格かつ経験年数が原則と考えるが、1級技能検定をレベル3の必須要件とすると、レベル2で止まる技能者が多くなってしまう。レベル2までは経験年数だけでも上がれるようにしても良いのではないか。ただし、型枠支保工と玉掛けがないと仕事にならないため、経験年数と最低限の資格は必要。</li> <li>技能検定等の資格を持たない技能者は、レベル2までとするのが良いのではないか。</li> <li>一定の経験年数を積めば、レベル3までは上がっても良いが、1級技能士を必須とすることにより、資格の普及につながるという側面もある。</li> <li>経験年数だけでもレベルが上がる考え方であれば、腕の良い技能者も活かされるのではないか。</li> <li>無資格でも経験年数が10年であれば、レベル2としても良いのではないか。</li> <li>取得する資格や経験年数に縛られすぎて、評価基準が硬直的にならないように留意する必要がある。</li> </ul>
	③その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設機械オペレーターは、レベル1でも技能講習等の有資格者である必要がある。</li> <li>現場に技術者(有資格者)を配置することが多く、技能者に求める資格が少ない。</li> <li>内装工事で必須となる技能講習はないため、シミュレーションに示される資格Bの加点は馴染まないが、持っていることに関して評価を行うことは妥当。</li> </ul>

<p>その他能力評価において考慮すべき事項等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 団体等からの推薦を受け、一定の要件を満たした優秀な技能者を国が顕彰する制度（例：建設マスター）がある。その他にも都道府県の名工制度（例：なにわの名工）があり、能力評価の参考になるのではないかな。</li> <li>• 技能グランプリ、技能五輪などの受賞者を評価すると励みになるのではないかな。</li> <li>• 安全に関するゼネコンの表彰は、安全だけでなく、品質や現場の運営なども評価している。</li> <li>• <u>技能士補は技能照査（認定職業訓練の修了試験）の合格者であることから、一定の技能・知識を計っているものとして扱いたい。</u></li> <li>• <u>工事全体を把握する技能者がレベル4だとすれば、高い技能を持つ技能者はレベル3でいいのではないかな。</u></li> <li>• 職長ではないが、技術的に優れた技能者の評価は必要。技能者によってはコミュニケーション能力などでは劣るものの、<u>個人が保有する技術的スキルは職長以上のものを保有している者も多く存在している。</u></li> <li>• マネジメントは苦手だが、<u>職長よりも高い技能を持つ技能者はたくさんいる。</u></li> <li>• <u>多能工推奨の観点から、所有資格を積極的に加算する考え方が望ましい。</u></li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>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な。</u></li> <li>• 公共工事では1級技能士の現場常駐を求められる場合があるが、その他の工事では求められないため、資格があまり必要とされていない。</li> <li>• <u>建設業振興基金が作成している職業能力基準は、技能者の代表的なキャリアパスを示すものとして重要。個々の技能者が目指しているステージが、どのレベルにあるのか数値として明示することによって、技能者の技術的な向上心を維持していくことが可能となるのではないかな。</u></li> </ul>



---

## (3)能力評価の方法

---

# 保有資格と就労経験の評価

○保有資格と就労経験の二つの要素で技能者の能力を評価する。

## <資格の評価>

- 保有資格には、職種固有の技能を全体として計る資格（A）（登録基幹技能者講習、技能検定）と、特定の危険・有害な作業を行うための資格（B）（免許、技能講習等）の2種類\*が存在。（※第1回検討会より）
- 資格（A）については、取得により一定の技能や知識を有していると考えられることから、技能者の能力の基礎（ベース）として評価。
- 資格（B）については、日々の就労に必要なものであることから、就労経験とあわせて評価。

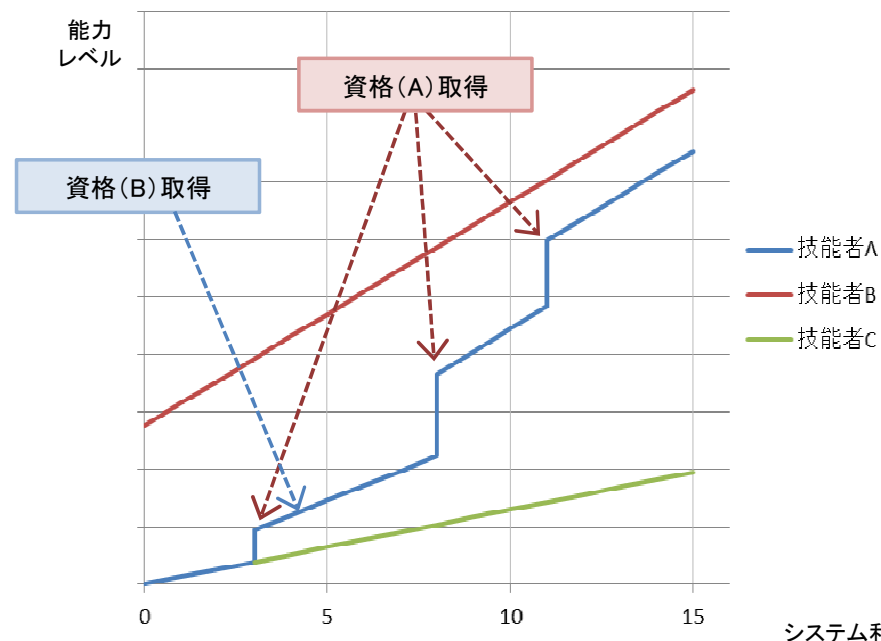
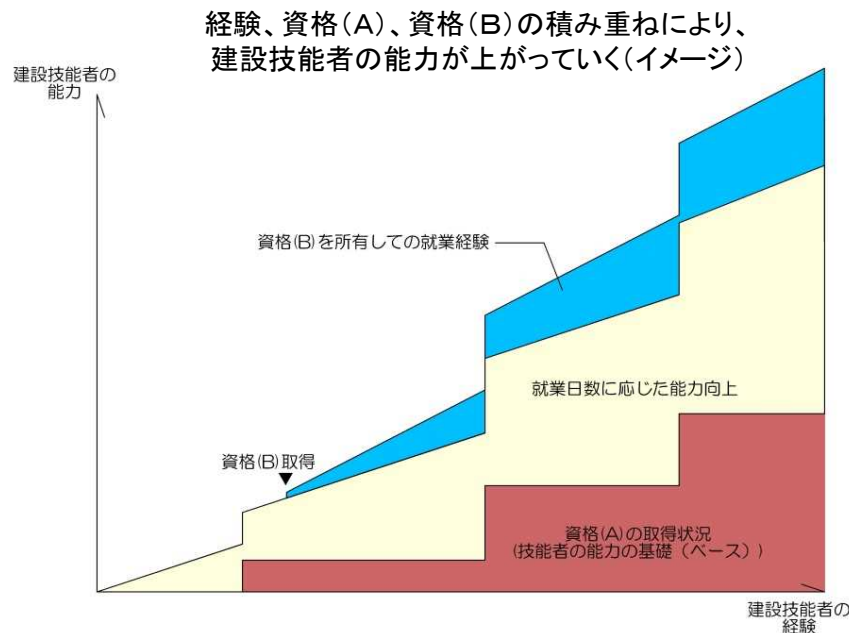
## <就労経験の評価>

- 就労経験を積むことにより、能力が向上していると考えられることから、就業日数に応じて評価（日数に応じて増加していく）。
- また、資格（B）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ことから、上記評価に上乘せして評価。

### <技能者の能力評価の方法>

- 資格(A)保有による知識・技能の客観的な評価をポイント化し、基礎点とする。
- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、積算する。
- 資格(B)保有による危険・有害な作業等への就労経験をポイント化し、積算する。

合算により、建設技能者の能力を評価



- 技能者A:  
新規入社後からシステムを利用し、資格 A、Bを取得した技能者
- 技能者B:  
システム運用開始時に資格A、Bを保有している技能者
- 技能者C:  
システムを利用しているが、資格A、Bを取得しない技能者(軽作業員等)

➡ 上記の考え方をもとに、具体的なシミュレーションを実施

# レベルアップの基準

- 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、
  - <経験>
    - ・一定の経験年数(就業日数)が必須ではないか
  - <保有資格>
    - ・職種固有の技能を全体として計る資格(A)(例:技能検定)の保有が必須ではないか
    - ・特定の危険・有害な作業を行うための資格(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ても良いのではないか
 といったご意見があったところ。
- これらのご意見について、第2回検討会で提示した評価のシミュレーションの考え方に当てはめると、以下のパターンに整理されるのではないか。

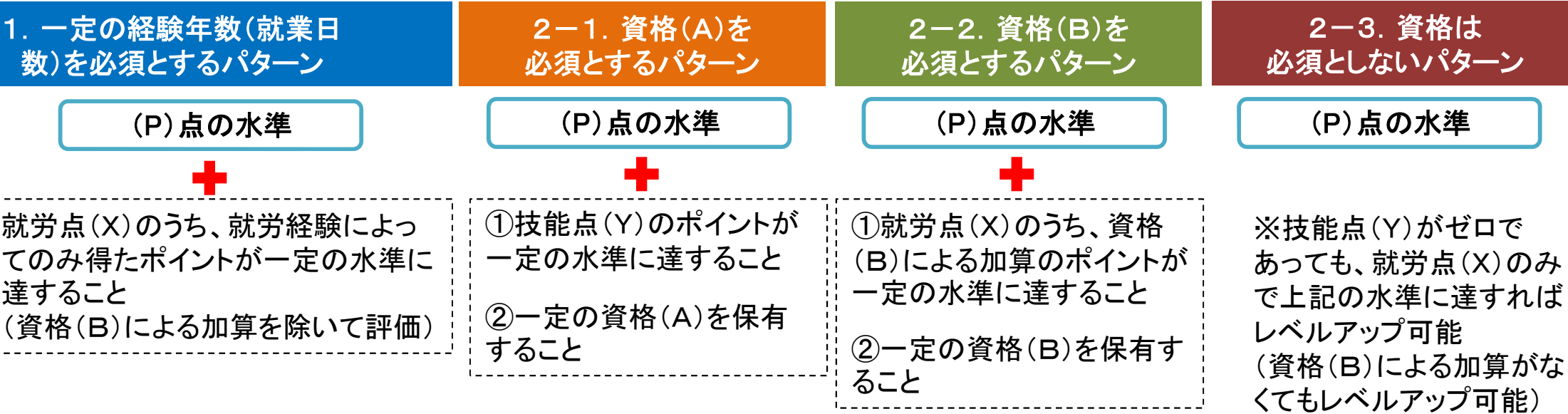
## <技能者の能力評価の方法>

建設技能者の能力(P) = 就労点(X) + 技能点(Y)

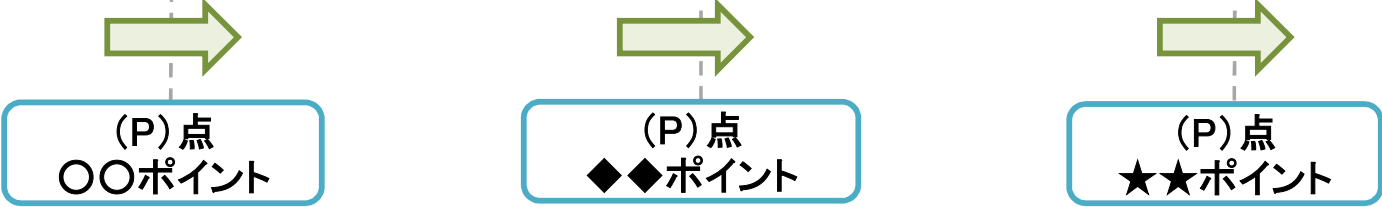
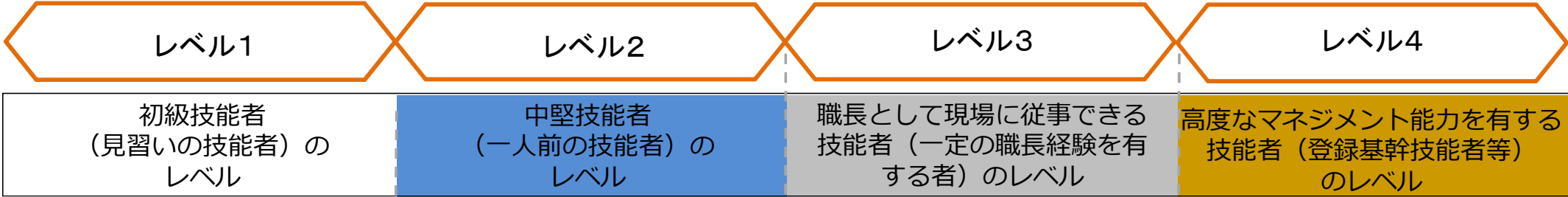
- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、就労点(X)とする。
- 資格(B)を保有して就労した場合、上記ポイントに加算する。
- 資格(A)保有による知識・技能の客観的な評価をポイント化し、技能点(Y)とする。

合算により、建設技能者の能力を評価

## <レベルアップの基準(イメージ)>

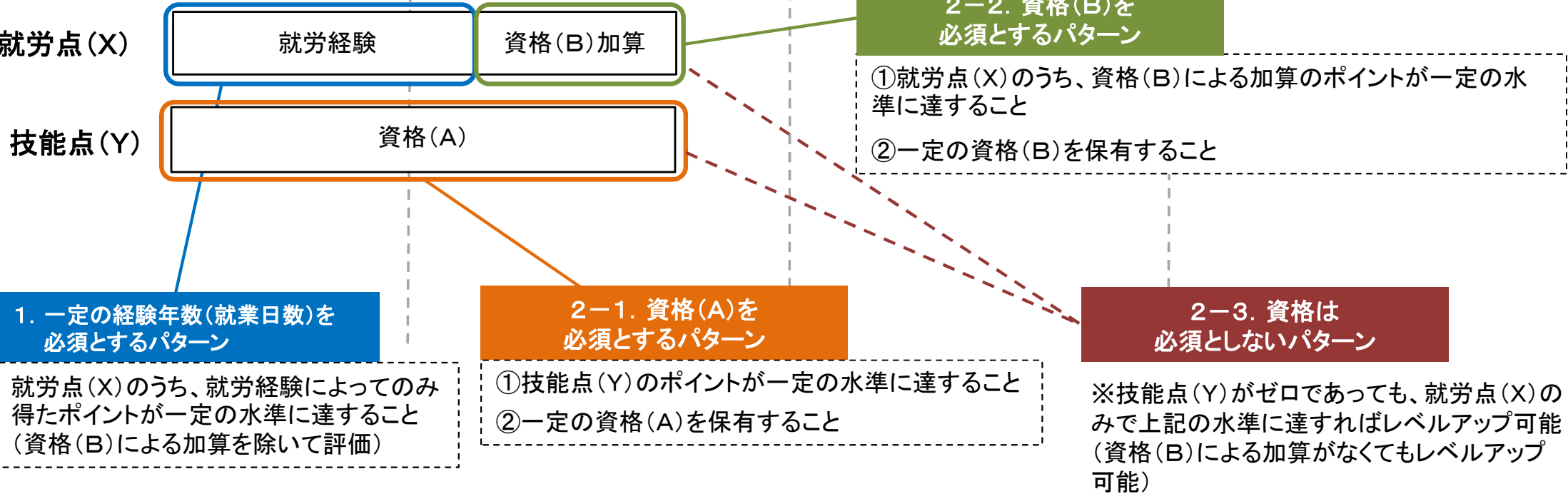


# レベルアップの基準における保有資格と経験年数の活用パターン



**+** 上記の水準に達することに加えて ※レベル2→3、レベル3→4においても同様

【ポイントの内訳】



# レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン

## 1. 一定の経験年数(就業日数)を必須とするパターン

就労点(X)のうち、就労経験によってのみ得たポイントが一定の水準に達すること  
(資格(B)による加算を除いて評価)



(P)点  
〇〇ポイント

### 就労経験の水準

就労点(X)		技能点(Y)
就労経験	資格(B)加算	資格(A)
就労経験	資格(B)加算	資格(A)

→ レベル2 ○

→ レベル2 ×

就労経験によって得たポイントが水準に達していないため

## 2-1. 資格(A)を必須とするパターン

①技能点(Y)のポイントが一定の水準に達すること  
②一定の資格(A)を保有すること

就労点(X)		技能点(Y)
就労経験	資格(B)加算	資格(A)
就労経験	資格(B)加算	資格(A)

→ レベル2 ○

→ レベル2 ×

①技能点(Y)が水準に達していないため  
②一定の資格(A)を保有していないため

# レベル分けにおける保有資格と経験年数の具体的な活用パターン

## 2-2. 資格(B)を必須とするパターン

- ① 就労点(X)のうち、資格(B)による加算のポイントが一定の水準に達すること
- ② 一定の資格(B)を保有すること



(P)点  
〇〇ポイント

就労点(X)		技能点(Y)	
就労経験	資格(B)加算	資格(A)	
就労経験		資格(A)	
		資格(B)加算	

→ レベル2 ○

→ レベル2 ×

- ① 資格(B)による加算のポイントが水準に達していないため
- ② 一定の資格(B)を保有していないため

## 2-3. 資格は必須としないパターン

※技能点(Y)がゼロであっても、就労点(X)のみで上記の水準に達すればレベルアップ可能  
(資格(B)による加算がなくてもレベルアップ可能)

就労点(X)	
就労経験	資格(B)加算
就労経験	
資格(B)加算	

資格(A)

→ レベル2 ○

→ レベル2 ○

## (4) レベル分けにおける共通の目安やルール

---

# 各レベルの目安

- 第2回検討会において、担い手確保・育成コンソーシアムにおける「職業能力基準」の整備状況やEQFとの連動を踏まえて、4段階のレベル分けを提示したところ。
- 「職業能力基準」及びこれまでの専門工事業団体へのヒアリング等結果（第2回及び第3回検討会資料）を踏まえ、各レベルの目安について、以下の通り設定し、具体的な検討を行ってはどうか。
  - レベル1 初級技能者（見習いの技能者）
  - レベル2 中堅技能者（一人前の技能者）
  - レベル3 職長として現場に従事できる技能者（十分な職長経験を有する者）
  - レベル4 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）

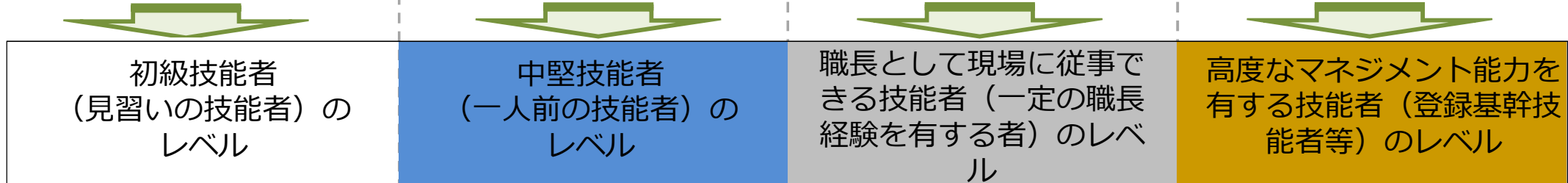


## ○担い手確保・育成コンソーシアムにおけるレベル・名称・経験年数

初級技能者 (経験年数～3年)	中堅技能者 (経験年数4～10年)	職長・熟練技能者 (経験年数5～15年)	登録基幹技能者 (経験年数10～15年以上)
--------------------	----------------------	-------------------------	---------------------------

## ○専門工事業団体等へのヒアリング結果等

- ・ レベル2を一人前とすれば、仕事に必要な労安衛法の資格を取得しているのは当たり前。(日空衛)
- ・ レベル2に通常必要な経験年数としては、4～5年程度との回答が多かった。(第2回検討会参考資料3)
- ・ 無資格でも経験が10年あればレベル2に上がっても良いのではないか。(電設協)
- ・ レベル3は職長的な役割を担う技能者ではないか。(電設協)
- ・ レベル3は1級技能士かつ一定の経験年数が必須ではないか。(日左連)
- ・ 1級技能検定は、それを持っていないため、レベル3が持つべき資格。(全室協)
- ・ 1級技能士で、技能者・職長としての経験を兼ね備えた上で現場での調整能力を発揮する技能者ではないか。(日本型枠)
- ・ レベル3とレベル4との違いとして、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。(日建連)





# レベル4の考え方

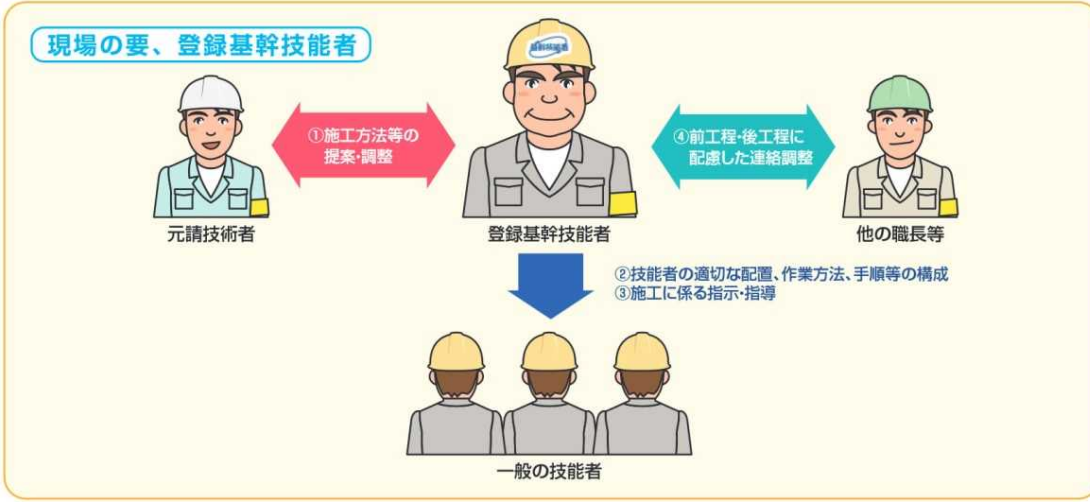
- 登録基幹技能者は、建設現場における中核的な役割を担う技能者であり、建設技能者の目標像としての活躍が期待されているものであって、レベル4に位置づけられるべきもの。
- 登録基幹技能者は、熟達した作業能力、豊富な知識、現場を効率的にまとめるマネジメント能力を備えた技能者※1とされており、講習の受講要件として職長経験3年以上を求めているほか、講習科目として施工、工程、資材、原価、品質、安全の管理等を実施しており、受講者のマネジメント能力を確認している。
- また、「職業能力基準」のレベル4の対象技能者は、高度な技能を有し、元請管理者との協議、他職との調整など、QCDSE※2の総合的な管理ができる技能者とされており、登録基幹技能者が位置づけられている。

※1. 出典) 登録基幹技能者パンフレット (登録基幹技能者制度推進協議会事務局 (一財) 建設業振興基金)  
 ※2. Quality (品質)、Cost (原価)、Delivery (工程、工期)、Safety (安全)、Environment (環境) の5つを指す。

➡ ○レベル4は、経験、知識・技能に加え、高度なマネジメント能力を有する技能者のレベルとしてはどうか。  
 ○その場合、登録基幹技能者のほか、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としての位置づけも可能ではないか。

## 登録基幹技能者の役割

- ① 現場の状況に応じた施工方法等の提案、調整等
- ② 現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成
- ③ 生産グループ内の技能者に対する施工に係る指示、指導
- ④ 前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡・調整



出典) <http://www.yoi-kensetsu.com/kikan/about.html>

## 登録基幹技能者の受講要件、講習の科目・内容

### [受講要件]

- ①実務経験10年以上、
- ②職長経験3年以上、
- ③最上位の技能者資格(1級技能士等)を全て満たす者。

### [講習の科目・内容]

建設業法施行規則第十八条の三の六 第三号

科目	内容
基幹技能一般知識に関する科目	工事現場における基幹的な役割及び当該役割を担うために必要な技能に関する事項
基幹技能関係法令に関する科目	労働安全衛生法その他関係法令に関する事項
建設工事の施工管理、工程管理、資材管理その他の技術上の管理に関する科目	イ 施工管理に関する事項 ロ 工程管理に関する事項 ハ 資材管理に関する事項 ニ 原価管理に関する事項 ホ 品質管理に関する事項 ヘ 安全管理に関する事項

## 職業能力基準におけるレベル4

職業レベル	レベル4
名称	登録基幹技能者
経験年数(目安)	10~15年以上
対象技能者イメージ	高度な技能を有し、現場管理や工法、技術等について元請管理者と協議できる。また、他職種との調整など、QCDSEの総合的な管理ができる。

出典) 平成28年度 担い手確保・育成コンソーシアム プログラム・教材等ワーキンググループ報告書

## 優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）

- 「ものづくり」に直接従事している建設技能者の中から、特に優秀な技能・技術を持ち、後進の指導・育成に多大な貢献をしている方を国土交通大臣が顕彰する。
- 「ものづくり」に携わる方の誇りと意欲を増進させるとともに、その社会的評価の向上を図ることを目的とする。

### <制度概要>

- 対象  
建設現場において工事施工に直接従事している個人
- 要件
  - ①建設現場業務に20年以上直接従事
  - ②年齢40歳以上60歳以下  
(相当の理由がある場合に限り、35歳以上40歳未満及び61歳以上の方も対象)
  - ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

#### ○顕彰基準

- ①技能・技術が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③後進の指導育成に努めていること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業者の模範となっていること

#### ○選考方法

建設業者団体、都道府県及び地方整備局等からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

### <被顕彰者数>

- 合計人数  
9,234人（平成4年～28年）
- 直近3年間  
389人（第23回・平成26年度）  
406人（第24回・平成27年度）  
415人（第25回・平成28年度）

## (参考) 優秀施工者土地・建設産業局長顕彰（建設ジュニアマスター）

- 技能・技術が優秀であり、将来一層の活躍が期待される方を土地・建設産業局長が顕彰する。
- 建設マスターに達するまでの技能の向上のインセンティブを与えると同時に、建設技能者のキャリアアップステージの強化を図ることを目的とする。

### <制度概要>

- 対象  
建設現場において工事施工に直接従事している個人
- 要件
  - ①建設現場業務に10年以上直接従事
  - ②年齢39歳以下  
(相当の理由がある場合に限り、40歳以上の方も対象)
  - ③自己の責任に関する無事故期間が3年以上

#### ○顕彰基準

- ①技能・技術が優秀であること
- ②工事施工の合理化等に貢献していること
- ③将来その活躍が一層期待されること
- ④安全・衛生の向上に貢献していること
- ⑤他の建設現場従業者の模範となっていること

#### ○選考方法

建設業者団体からの推薦を受けた方を審査委員会において選考

### <被顕彰者数>

- 合計人数  
216人（平成27年～28年）  
※ジュニアマスターは平成27年度に新設された
- 直近2年間  
110人（第1回・平成27年度）  
106人（第2回・平成28年度）

# 卓越した技能者(現代の名工)について

## 卓越した技能者(現代の名工)の表彰制度(厚生労働大臣表彰)

- 卓越し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とともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的とする。
- 都道府県知事や全国的な規模の事業を行う事業主団体等から推薦のあった者のうち、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聴いて決定。

### <概要>

#### ○対象

- 卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者
- 都道府県知事、全国的な事業主団体等の推薦により候補者を選出
- 職業を全20部門に分類

#### ○技能者表彰規程(昭和42年労働省告示第38号)

以下のすべてに該当する者

- ① きわめてすぐれた技能を有する者
- ② 現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ③ 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
- ④ 他の技能者の模範と認められる者

#### ○昭和42年度より毎年実施され、平成29年度は第51回

#### ○被表彰者数・被推薦者数

(直近3年及び第1回から第51回までの累計)

回	年度	被表彰者数 (合計)	被推薦者数	制度改正等
第49回	平成27年度	150人	446人	
第50回	平成28年度	160人	471人	・受賞者を160人に (第50回記念) ・女性推薦枠を拡大
第51回	平成29年度	149人	466人	
第1回~第51回合計		6,196人	17,521人	

#### ○建設関連の職種の受賞者(第9部門、第10部門、第17部門の一部を例として表示)

部門	職種	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	建築とび工	1	1	1	3
	宮大工	6	2	1	9
	建築大工	2	3	3	8
	型枠大工	0	0	1	1
	ボーリング工	0	1	0	1
	建築鉄筋工	0	1	0	1
第10部門	左官	2	3	2	7
	建築板金工	4	3	3	10
	かわらぶき工	1	2	2	5
	れんが積工	0	0	1	1
	配管工	1	1	0	2
	タイル張工	0	1	0	1
	サッシ施工	1	0	0	1
第17部門	室内装飾工	1	2	1	4
	塗装仕上工	1	0	0	1
	建具がらひめ込工	0	1	0	1
合計		20	21	15	56

#### ○平成29年度被表彰者(型枠大工)の「技能功績の概要」

型枠大工として四〇年余、図面と寸分の誤差のない施工精度であらゆる形状の建物の型枠を完成してきた。その高い技能は、熊本市の高橋稲荷神社大鳥居の立替工事において、氏の綿密なコンクリート打設計画のもと遺憾なく発揮され、高難度の樹脂型枠打放しコンクリートの美しい大鳥居を完成させた。また、積極的に後進の指導にあたり、技能検定合格率を大幅にアップさせるなど、後進技能士の育成にも尽力している。

技能グランプリ（主催：厚生労働省、中央職業能力開発協会、一般社団法人 全国技能士会連合会）

- 技能士が日頃から研鑽を積んだ技能を競うことにより、その技能の一層の向上と社会的地位の向上を図るとともに、技能尊重気運の醸成に資することを目的とする。
- 出場選手は年齢にかかわらず、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する1級技能士等（技能士会の推薦等）。
- 大会優勝者には、内閣総理大臣賞、厚生労働大臣賞などの表彰。

<概要>

○対象  
年齢にかかわらず、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する1級技能士等

○参加選手資格等（いずれか）

- ①技能検定の特級、1級、または単一等級の技能士
- ②都道府県職業能力開発協会、技能士会の会長から大会会長に推薦された者
- ③過去のグランプリの同一職種で、第1位でない者

○課題  
職種ごとに競技課題、採点基準等を事前公表

○採点基準  
職種ごとに寸法精度、出来映え等が定められる

○実施職種  
第29回大会（平成28年3月開催）は30職種（うち建設系10職種）

○入賞者  
• 職種ごとに採点を行い、金賞（優勝者）、銀賞、銅賞、敢闘賞が表彰される

○第29回大会（平成28年3月開催）  
建設系10職種の技能グランプリ入賞者数

	金賞	銀賞	銅賞	敢闘賞	合計
建築大工	1	3	3	7	14
かわらぶき	1	1	2	0	4
建築配管	1	1	1	3	6
プラスチック系床仕上げ	1	1	2	3	7
カーペット系床仕上げ	1	1	0	0	2
壁装	1	3	3	4	11
建具	1	2	3	0	6
ガラス施工	1	1	1	1	4
タイル張り	1	1	1	0	3
造園	2	2	4	6	14
合計	11	16	20	24	71

注) 造園は二人一組で課題製作にあたる。

# 安全優良職長厚生労働大臣顕彰について

## 安全優良職長厚生労働大臣顕彰

- 高い安全意識を持って適切な安全指導を実践してきた優秀な職長を顕彰することにより、その職長を中心とした事業場や地域における安全活動の活性化を図ることを目的に平成10年度より実施（計20回）。
- 建設業では、事業者が顕彰基準に該当する候補者を推薦する。建設業労働災害防止協会及び建設業関係団体等による一次審査、顕彰審査委員会（厚生労働省に設置）による二次審査を経て選考された被顕彰候補者の中から、厚生労働大臣が被顕彰者を決定する。
- 顕彰要領で示された平成29年度の顕彰(目安)人数は、建設業80人程度、製造業等70人程度。

出所) 建設業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領、製造業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領

### <概要>

#### ○目的

優れた技能と経験を有し、担当する現場又は部署において優良な安全成績をあげた職長、班長等労働者を直接指揮する者(以下「職長等」という。)を顕彰し、高い安全意識を有し、適切な安全活動を実践している職長等の企業内外における評価を高めるとともに、顕彰された職長等がより広く活躍できるよう支援を行い、当該職長等がさらに企業内外における安全活動の核として活動することにより、事業場における安全活動の活性化を図り、もって我が国産業の安全水準の向上を図ることを目的とする。

#### ○対象

産業の場において、作業を直接指揮する職長等

#### ○顕彰基準（原則として、すべての事項に該当する者）

- ①職長等としての実務経験が10年以上であり、現在も当該職務に就いていること。
- ②職長等として担当した現場において過去5年以上、休業4日以上 の災害が発生していないこと。
- ③職務に必要な資格（免許、技能講習及び特別教育）を有するとともに、能力向上教育等の各種安全衛生教育を十分に受講し、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。
- ④安全管理に関する部下の指導教育又は安全管理に関する知識・技能の普及や継承について積極的に活動していること。

出所) 建設業における安全優良職長厚生労働大臣顕彰要領

○平成10年度より実施され、平成29年度で20回目

○被顕彰者数（合計・建設業）

年度	被顕彰者数 (合計)	被顕彰者数 (建設業)
平成27年度	132名	74名
平成28年度	143名	78名
平成29年度	141名	69名

出所) 安全優良職長厚生労働大臣顕彰受賞者名簿より作成



出典) <http://www.mhlw.go.jp/photo/2018/01/ph0115-01.html>

# 表彰等の扱いについて

- 建設マスター、卓越した技能者（現代の名工）、安全優良職長厚生労働大臣顕彰においては、顕彰基準等により、マネジメント能力についても評価している。
- 技能グランプリは競技課題の性質上、主に一人作業での技能を評価するが、よい成績を収めるため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、安全配慮義務が不可欠である。
- 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り、また、上記のとおり、マネジメント能力を評価しているものであると考えられることから、レベル4としての位置づけも可能ではないか。

## <各表彰制度等における評価要素の整理>

	就業経験	技能	マネジメント能力等	要件等に関する補足
建設マスター	○	○	○	顕彰基準において、 <u>技能・技術が優秀、工事施工の合理化等に貢献している、後進の指導育成に努めている、安全・衛生の向上に貢献している、他の建設現場従業者の模範となっていることを定めている。</u>
卓越した技能者 （現代の名工）	○	○	○	技能者表彰規程において、 <u>きわめてすぐれた技能を有する者、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、他の技能者の模範と認められる者であることを定めている。</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は当然求められる。
技能グランプリ表彰者	○	○	○	各職種ごとに採点を行い、 <u>金賞（優勝者）、銀賞、銅賞、敢闘賞が表彰される。</u> ※長時間の課題を段取りや作業順序を守り厳しい時間配分の中で実施するため、 <u>よ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。</u>
安全優良職長厚生労働大臣顕彰	○	○	○	顕彰基準において、 <u>職長経験10年、労働災害の発生状況、安全管理・作業指揮等の能力が優秀であること、安全管理に関する部下の指導教育又は安全管理に関する知識・技能の普及や継承について積極的に活動していることを定めている。</u>

## 職長の能力や評価に関する専門工事業団体等のご意見(ヒアリング結果概要)①

## 職長に求められる能力・職長の評価

職長に求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の作業に加え、<u>班の統括・指導、元請・他職との打ち合わせ</u>などを行う。</li> <li>他職種と調整をしながら<u>品質・工期と作業員の安全を守り、ゼネコンの要望に応えるマネジメント能力</u>が必要。</li> <li>技能と経験に加え、<u>技術（マネジメント能力等）を持つ技能者</u>。</li> <li>他職種との調整を行うため、<u>コミュニケーション能力、調整能力、他職種に関する知識</u>が必要。</li> <li>現場の<u>技能者を使いこなし、まとめる能力</u>が必要。</li> <li><u>歩掛かりを考え、その方法を提案できる能力</u>が必要。</li> <li>必要な能力の一つが、<u>施工要領書に定められた施工方法、使用材料、品質管理を満たす原価管理能力</u>。</li> <li><u>レベル4はいくつかの班をまとめる能力</u>を持っており、<u>レベル3は班をまとめる職長</u>ではないか。</li> <li><u>職長にもレベルがあり、現場の大小によって異なる</u>。</li> <li>鉄筋の場合、<u>経験してきた現場のトン数を見れば職長能力の違いが分かる</u>。</li> <li>住宅工事では一人現場が多く、<u>設計者や他職種との調整能力</u>が求められる。</li> <li><u>登録基幹技能者は、一般技能者としての経験、職長としての経験、技能を証明する一級技能士としての技術力、さらにそれらを兼ね備えたうえで現場での調整能力を求められる</u>。<u>技能者の中で最高レベルの資格であることは疑問がない</u>。</li> </ul>
職長の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長の評価は、<u>客受け、出来高、周りの評価</u>になどを踏まえて各事業者が判断している。第三者機関が実施するとなると難しい。</li> <li>評価基準は、<u>発注側、回数、企業の技術レベル</u>により異なる。</li> <li>技術の習練度、リーダーシップ、人間性、コミュニケーション能力、ある程度のマネージメント能力を総合的に評価して<u>職長を選んでいる</u>。</li> <li><u>技能検定や職長・安責者教育では計れないため、個々の事業者が職長を育成し、現場に配置している</u>。</li> <li>職長とするかは、<u>事業者が判断すべき</u>である。</li> <li>職長の能力を資格で計ることは難しい。</li> <li>マネジメント能力等は、<u>技能とは異なる評価軸</u>である。</li> <li>何年かの<u>職長経験があれば、一定程度のマネジメント能力がある</u>と言える。</li> <li>職長経験が長いということは、<u>職長の能力が認められている</u>。</li> <li>職長経験に加えて、<u>担当現場の情報（規模等）が必要ではないか</u>。</li> <li>マネジメント能力を発揮し、<u>班としての施工数量が評価軸の一つになる</u>。</li> <li>技能者との区別は必要であり、<u>少人数の技能者をまとめる職長も評価すべき</u>。</li> </ul>

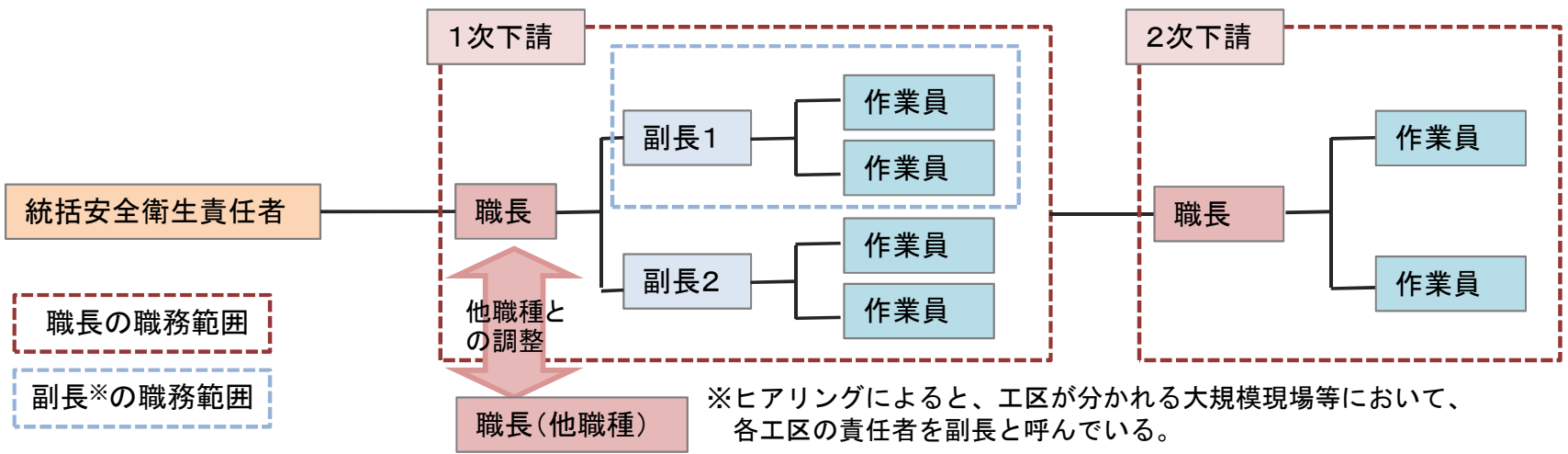
# 職長の能力や評価に関する専門工事業団体等のご意見(ヒアリング結果概要)②

## 職長の保有資格等に関するご意見

- 職長であれば、1級技能検定を持っている必要がある。
- 1級技能士を持っていないければ登録基幹技能者講習を受講できないため、レベル3が持つべき資格と考える。
- 1級技能士かつ一定の経験年数を持っている。
- 1級技能士を取得していないが、優秀な職長もいる。
- ①技能者から職長になる者と、②技術者から職長になる者がいる。

## 施工体制における職長の配置

- 若手の職長の下に優秀な職長経験者を付ける等して、職長の育成をすることもある。
- 準備工事と本体工事があり、準備工事の職長を経験させて育成することもある。
- 大規模現場では職長クラスが副長となる。
- 施工体制上、技術者が主任技術者・安責者となることが多い。
- 大規模現場で職長の下につく副長と、小さな現場の職長をどのように扱うのか。副長が評価されないのは不公平ではないか。

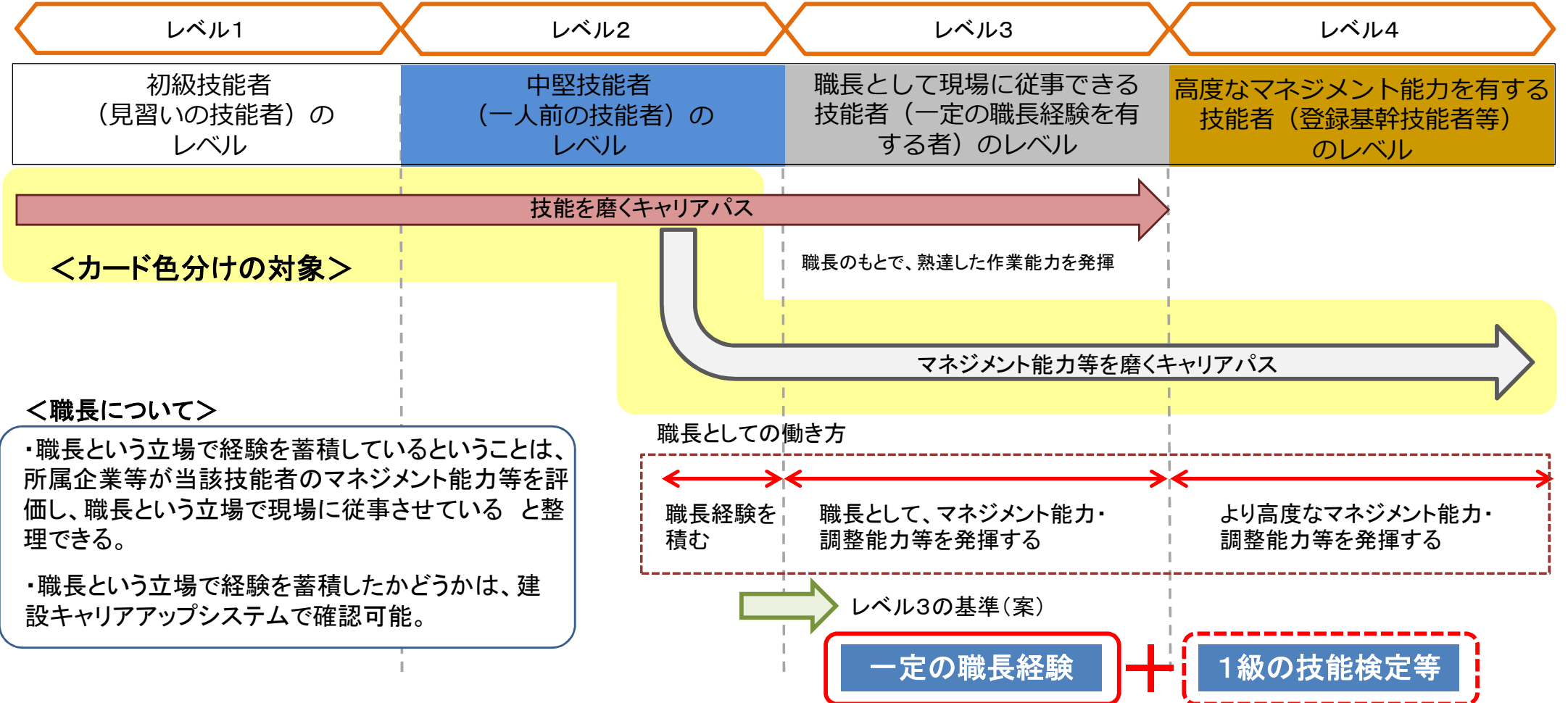




# レベル3の考え方

○建設技能者のキャリアパスや評価軸として、「技能を磨くキャリアパス」と「マネジメント能力を磨くキャリアパス」の2つの方向性があると考えられるが、本検討会においては「マネジメント能力等を磨くキャリアパス」を対象とした能力評価基準のあり方について議論を進めて頂いているところ。

○職長経験により一定のマネジメント能力を有していると評価できるのではないかとのご意見（専門工事業団体等に対するヒアリング結果）を踏まえ、レベル3の技能者像（イメージ）として「一定の職長経験を有する者」としてご提示（第3回検討会）。



<カード色分けの対象>

### <職長について>

・職長という立場で経験を蓄積しているということは、所属企業等が当該技能者のマネジメント能力等を評価し、職長という立場で現場に従事させていると整理できる。

・職長という立場で経験を蓄積したかどうかは、建設キャリアアップシステムで確認可能。

# レベル3と保有資格の関係について

- 技能検定では、学科試験及び実技試験において、施工計画、安全衛生、品質管理等に関する出題がなされており、これらは職長に必要な能力の要素と考えられる。したがって、技能検定では、職長に必要な能力についても評価していると考えられるのではないか。
- また、登録基幹技能者をはじめとするレベル4に準じた技能者のレベルであることから、一定の職長経験を有することに加え、1級技能検定等の一定の資格を有することを基本としてはどうか。

## 1級鉄筋 施工技能 検定試験

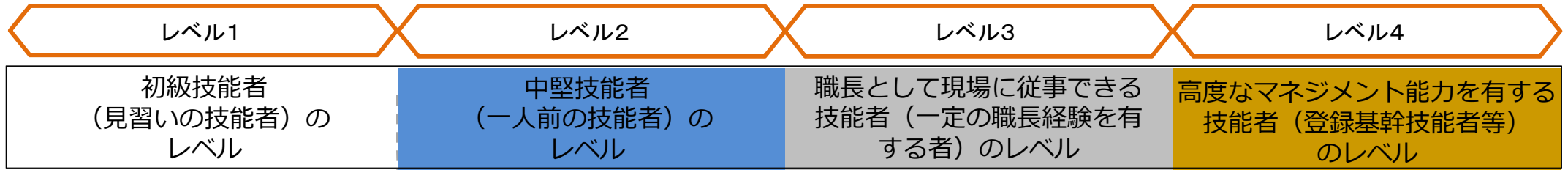
試験科目及びその範囲		試験科目及びその範囲の細目
学科試験	2 施工法 鉄筋工事の施工計画	鉄筋工事の施工計画に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。 (1) 建設工事の施工計画図書 (2) 施工順序 (3) 材料の手配、運搬及び保管 (4) 作業員の配置 (5) 関連他工事との連けい (6) 工程表の作成
	6 安全衛生 安全衛生に関する詳細な知識	1. 鉄筋工事に伴う安全衛生に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。 (1) 機械、工具、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法 (2) 安全装置又は保護具の性能及び取扱い方法 (3) 作業手順 (4) 点検 (5) 鉄筋工事に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防 (6) 整理整頓及び清潔の保持 (7) 事故時における応急措置及び待避 (8) その他鉄筋工事に関する安全又は衛生のための必要な事項
実技試験	鉄筋工事の良否の判定	鉄筋工事の良否の判定ができること

## 1級型枠 施工技能 検定試験

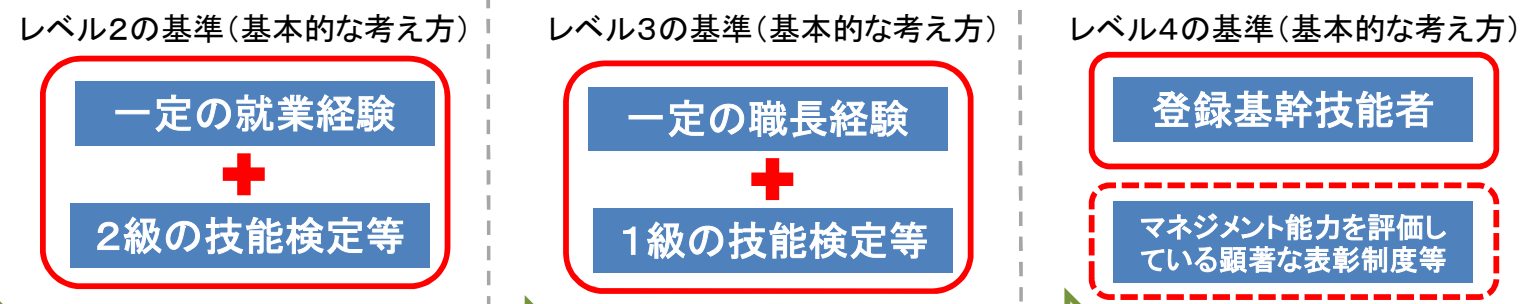
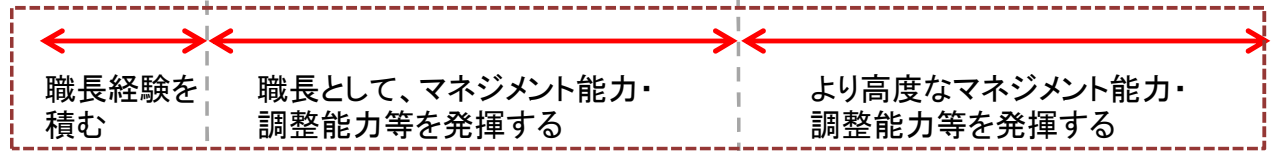
試験科目及びその範囲		試験科目及びその範囲の細目
学科試験	1 施工法 型枠工事の施工計画	型枠工事の施工計画に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。 (1) 施工順序 (2) 材料の手配、加工、運搬方法及び保管 (3) 作業員の配置 (4) 関連他工事との連けい (5) 工程表 (6) 廃材の処分方法
	6 安全衛生 安全衛生に関する詳細な知識	型枠工事に伴う安全衛生に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。 (1) 機械、器工具、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法 (2) 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及び取扱方法 (3) 作業手順 (4) 作業開始時の点検 (5) 型枠工事に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防 (6) 整理、整頓及び清潔の保持 (7) 事故時等における応急措置及び退避 (8) その他型枠工事に関する安全又は衛生のために必要な事項
実技試験	型枠工事の施工	(6) 型枠及び型枠支保工の組立の段取りができること。

# 各レベルの基本的な考え方

- 各レベルの目安を踏まえつつ、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検討が必要。
- また、その際、客観的な評価制度の構築の観点から、建設キャリアアップシステムにより把握可能な情報を最大限活用することが重要。また、システム稼働前に経験を蓄積したベテラン技能者の適切な評価のためには、保有資格を適切に位置付けることが重要。



レベル分けにおける  
共通のルールや目安



専門工事業団体等  
における検討

- レベルアップの基準**
- ① 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
  - ② 必須とする経験年数はあるのか
  - ③ 必須とする保有資格はあるのか

- レベル3・レベル4の基準**
- ① 職長経験に加え、どのような資格保有を要件にするか
  - ② レベル4に相当する表彰制度等はあるか

- その他の検討事項**
- ① 職種内における細分化への対応
  - ② 資格(技能検定)がない場合の対応

## II. 建設技能者の能力評価制度

### 4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

---

# 登録基幹技能者制度の仕組み

- 登録基幹技能者制度については、
  - ・国が省令や通知により制度の大枠を規定
  - ・これらに基づき、業界団体が具体的な講習内容を定め、講習を実施
  - ・技能者は、業界団体に対し受講に申込、修了により登録基幹技能者として認定といったスキームとなっている。
- 国が制度の大枠を定めること、業界団体が講習を実施することにより、制度の客観性を確保するとともに、職種間のバランスや特性を反映させるスキームとなっている。

## <登録基幹技能者制度のケース>

制度の指針	実施方法	付与方法	活用
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業法施行規則において、登録基幹技能者講習の登録制度を規定【国】</li> <li>・建設市場整備課長通知において、実施方法や受講要件などの大枠を規定【国】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講習実施機関は、課長通知等に基づき講習内容を定め（事務規程等を作成）、講習を実施【業界団体】</li> <li>※講習実施機関42団体は全て業界団体</li> <li>※事務規程（実施方法や受講要件などを規定）は、国土交通省に届出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能者は、講習実施機関に対し、受講を申込</li> <li>・受講後、講習実施機関より、登録基幹技能者講習の修了証を受領（「登録基幹技能者」として認定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・元請企業による優良技能者認定制度の対象</li> <li>・総合評価落札方式での評価の対象</li> <li>・主任技術者として位置づけ</li> <li>・厚生労働省の助成制度の対象</li> </ul>

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

# 技能者の能力評価制度の大枠(案)

- 登録基幹技能者制度のスキームを参考にすれば、
  - ・国がガイドライン等により評価制度の指針を策定
  - ・当該ガイドラインに基づき、業界団体等が職種毎に具体的な評価基準等を策定し、評価を実施
  - ・技能者の申請に応じて、業界団体等が評価を実施し、レベルを判定
 といったスキームが考えられるのではないか。
- このようなスキームを構築することにより、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保するとともに、職種毎の特性を反映させることが可能になるのではないか。

## <技能者の能力評価制度のケース(案)>

評価制度の指針	評価の実施方法	評価の付与方法	評価の活用
<p>・国土交通省において、評価のガイドライン等を策定【国】</p> <p>※制度的な位置づけについては今後検討</p>	<p>・ガイドライン等に基づき、業界団体等が、職種に応じた具体的な評価基準等を策定し、評価を実施【業界団体】</p> <p>※策定した評価基準等の取扱（公表の有無、国土交通省の関与など）については、今後検討</p>	<p>・技能者は、業界団体等に対し、評価実施を申込</p> <p>・評価実施後、業界団体等は、技能者にレベル区分を伝達</p> <p>※建設キャリアアップシステム運営主体との連携については、今後検討</p>	<p>・キャリアアップカードの色分け</p> <p>・専門工事企業の施工能力等の見える化に連動（人材投資と処遇改善の好循環を創成）</p> <p>・レベル分けを参考として、現場での働きぶりを加味して、所属事業者や元請において具体的な処遇を決定</p>

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

# スキームのイメージ

指針	実施方法	付与方法	活用
<p>&lt;登録基幹技能者制度のケース&gt;</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【国】 省令・課長通知</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体】 事務規程等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px;"> <p>【技能者】 講習修了証</p> </div> <p style="text-align: center;">受講申込 ←→ 講習実施・修了証交付</p> <p style="text-align: center;">講習の登録 事務規程の届出</p> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">客観性を確保</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">職種間のバランスを確保</div>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体】 事務規程等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px;"> <p>【技能者】 講習修了証</p> </div> <p style="text-align: center;">受講申込 ←→ 講習実施・修了証交付</p> <div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">客観性を確保</div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">職種毎の特性を反映</div>		<p>【元請】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">優良技能者認定 (手当支給)</div> <p>【行政】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">総合評価での評価</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">主任技術者として 位置づけ</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">助成金の対象</div>
<p>&lt;技能者の能力評価制度のケース&gt;</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【国】 ガイドライン等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体等】 評価基準等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px;"> <p>【技能者】 レベル</p> </div> <p style="text-align: center;">評価申込 ←→ 評価実施・レベル付与</p> <p>※制度的な位置づけについては 今後検討</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>【業界団体等】 評価基準等</p> </div> <div style="border: 2px solid blue; padding: 5px;"> <p>【技能者】 レベル</p> </div> <p style="text-align: center;">評価申込 ←→ 評価実施・レベル付与</p> <p>※策定した評価基準等の取扱（公 表の有無、国土交通省の関与など） については、今後検討</p>	<p>【システム運営主体】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">キャリアアップカード 色分け</div> <p>【行政】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">専門工事企業の施工能力 等の見える化との連動</div> <p>【所属事業者】【元請】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">具体的な処遇決定 (手当支給も含む)</div> <p>※建設キャリアアップシステム運営主 体との連携については、今後検討</p>	<p>【システム運営主体】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">キャリアアップカード 色分け</div> <p>【行政】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">専門工事企業の施工能力 等の見える化との連動</div> <p>【所属事業者】【元請】</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">具体的な処遇決定 (手当支給も含む)</div>

## Ⅲ. 今後の進め方

---



# 今後のスケジュール

開発スケジュール等	技能者	専門工事企業	元請企業
<p><b>H29年度</b></p> <p>【冬頃～】 ・技能者登録準備 ・事業者登録準備</p>	<p>【全ての建設業関係団体を一同に集めた説明会開催】※地方ブロック単位でも開催</p> <p>【技能者の評価】 ・検討会の設置（11月）</p> <p>↓</p> <p>・中間とりまとめ（3月）</p>	<p>【専門工事企業の「見える化」】 ・内容・方法の検討</p> <p>↓</p>	
<p><b>H30年度</b></p> <p>【年度当初】 ・技能者登録開始・カード 交付開始 ・事業者登録開始</p> <p>【秋】 ・システム運用開始</p>	<p>&lt;引き続き検討&gt;</p> <p>↓</p> <p>両制度の枠組みの提示</p> <p>↓</p> <p>〔 制度の運用に 向けた準備 〕</p>	<p>↓</p>	
<p><b>H31年度～</b></p>	<p>○ システムを活用した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</p>		

# 開催経緯・委員名簿

---



# 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 慎二  
 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

---

# 関連資料集

---

# 諸外国における能力評価制度について

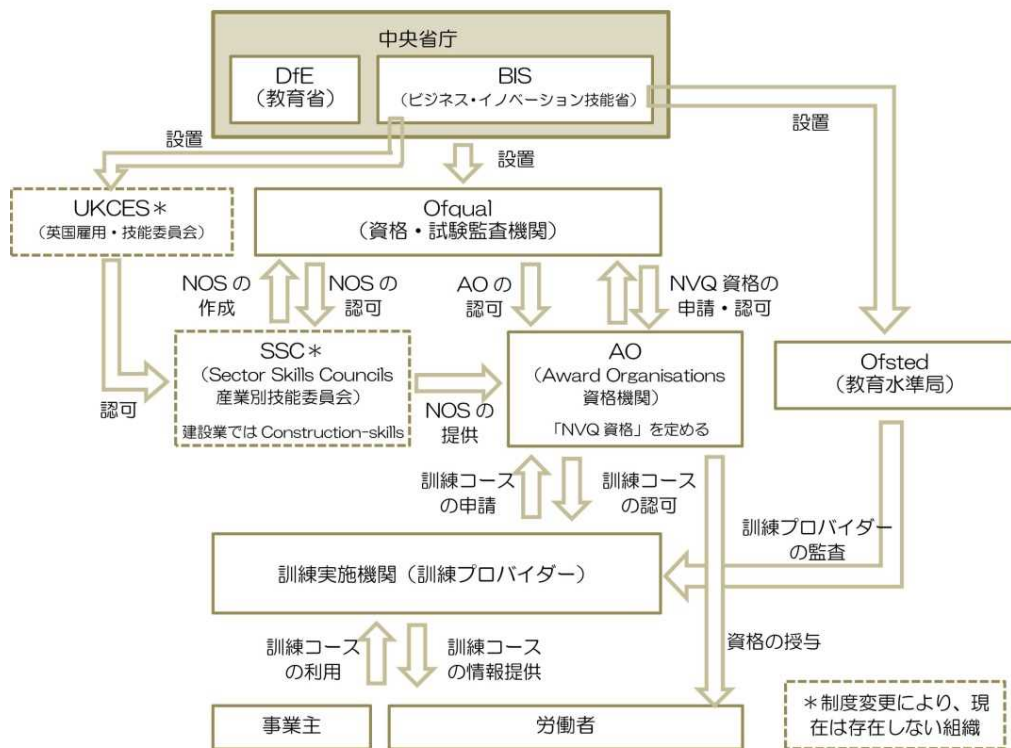
---

---

## 制度の概要

- ・英国政府は全産業を対象にした5段階の能力レベル (NVQ) を定めている。
- ・産業別技能委員会 (SSC。業界団体等も参画) は、NVQを踏まえ、各職種に求められる知識や技能等の水準 (NOS) を定め、政府機関 (Ofqual) の認可を受ける。
- ・資格の授与は政府から認可を受けたAOと呼ばれる資格機関が行い、AOはNVQのレベルとNOSを組み合わせた資格 (NVQ資格) を作成し、政府機関の認可を受ける。
- ・NVQ資格は職種ごとに求められる能力の水準と訓練プログラムで構成され、その取得には訓練プロバイダーと呼ばれる機関が提供する訓練プログラムの修了が必要であり、修了考査も当該プロバイダーが行う。
- ・訓練プロバイダーに対しては、適切な訓練を担保するため、別の政府機関からの監査を受ける仕組みとなっている。

## 制度の実施体制



根拠法：徒弟制度、技能、子ども及び学習に関する法規2009年 (制度を運営するOfqualの法的な位置づけ)

## NVQレベル 職業に共通して必要とされる能力とレベル (1986年導入)

レベル	必要とされる能力
NVQレベル5	予測困難な事態に対応でき、人材・資材の配置について高度な責任が求められる。計画、設計、実行、評価、分析、判定の確実な能力が求められる。
NVQレベル4	複雑で技術的・専門的な作業ができ、仕事に対して相当高い責任と自主性が求められる。他の作業員の仕事に対する責任や人材・資材の配置についての責任も求められる。
NVQレベル3	非定型で複雑な作業に対応でき、仕事に対してかなりの責任と自主性が求められる。作業指導など、監督的な能力もしばしば求められる。
NVQレベル2	ルーチンワークのほか、ある程度の変化のある作業もできる。仕事に対する責任と自主性も多少求められる。
NVQレベル1	主に予測できる決まった作業 (ルーチンワーク) ができる。

### 目的

- ① 資格の標準化と質の確保を図る。
- ② 職場での労働者の能力評価を重視する。

## NOS 職種固有に求められる職業能力の基準

- ・建設関連職種においては、
  - ① 図面や仕様書等作業関連情報の解釈
  - ② 安全で身体に害のない作業慣行の採用
  - ③ 適切な道具、素材、部材の選択
  - ④ 当該職種に求められる技能
 について、知識や技能等の水準が定められている。

## イギリスのNVQ資格制度から得られる技能者評価への示唆

### [公的な関与に基づいた資格制度となっている]

- NVQにおける5段階のレベル分けについては、政府により全職種を対象として定められており、具体的な資格の付与を行うAO及びAOが定めるNVQ資格についても、政府機関の認可を受けることとなっている。
- また、訓練プログラムを提供する訓練プロバイダーについても、政府機関の監査を受けることとなっている。

### [業界の実態を踏まえた資格制度となっている]

- 業種ごとに求められる知識や技能の水準 (NOS) はNVQを踏まえて業界団体等が参画するSSCが作成しており、政府の認可を受けることとなっている。

### [資格が示す技能者の能力・客観性の確保]

- 資格の授与にあたり、AOから認可を受けた訓練プログラムの受講が必要とされており、通常、事業者のOJTを通じてスキルが上昇することが期待されている。
- 技能者を雇用する事業者ではなく、第三者である訓練プロバイダーの審査によって資格の授与が決定され、評価にあたっての客観性が担保される仕組みとなっている。

### [NVQ資格における一人前の技能者]

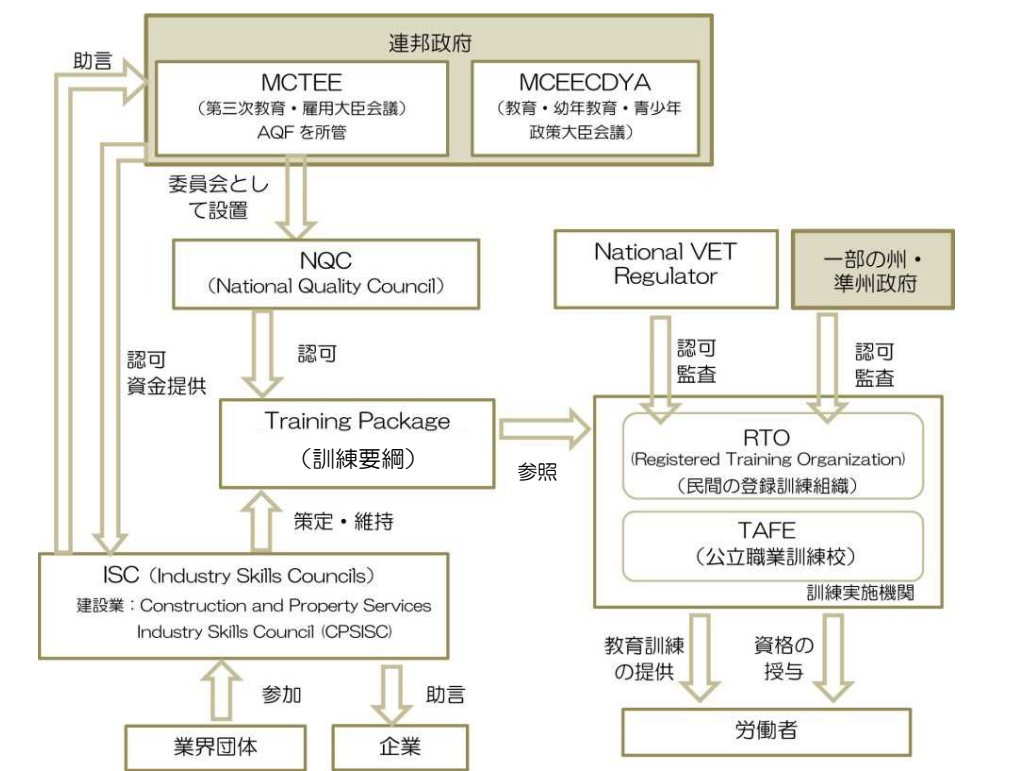
- 新規入職後、最初に発行されるCSCSカードは「訓練中 (「TRAINEE」「APPRENTICE」)」の表示であるが、NVQレベル2の資格を取得することで、保有するCSCSカードの表示が「技能者 (SKILLED WORKER)」となり、一人前の技能者として認知される。なお、カード色も赤から青へと変わる。



## 制度の概要

- ・オーストラリア政府は普通教育（後期中等教育（高校）から大学まで）・職業教育について10段階のレベル（AQFレベル）を定めている。
- ・産業別に認可された主体（ISC。業界団体等が参画）が、各職種に求められるスキル、知識及びその達成度の評価基準等をまとめた訓練要綱（Training Package）を定め、政府委員会（NQC）の認可を受ける。
- ・政府機関（National VET Regulator）、又は一部の州・準州政府から認可を受けた民間の登録訓練組織（RTO）及び公立職業訓練校（TAFE）が、Training Packageに定められたスキル、知識、その達成度の評価基準を参照してAQFレベルに対応した資格を作成する。
- ・資格は職種ごとに求められる能力の水準と訓練プログラムで構成され、その取得にはRTO、TAFE等の訓練実施機関が提供する訓練プログラムの修了が必要であり、修了考査も当該訓練実施機関が行う。
- ・訓練実施機関は、適切な訓練を担保するため、政府機関等からの監査を受ける仕組みとなっている。

## AQFにおけるVETセクターの実施体制



・AQFは学校教育セクター、職業教育訓練（Vocational Education and Training, VET）セクター、高等教育セクターに分かれている。上の図はVETセクターの実施体制を示す。  
 ・2017年現在、体制が変更されており、ISCに代わって6つのSSOがtraining packageの策定を行っている。（建設業はartibus）

## AQFレベルの例

レベル	概要	知識	スキル	知識・スキルの応用
3	仕事や学習のための理論的、実践的な知識とスキルを備えている。	特定の職務や学習において必要となる技術、手順、理論に関する知識を持つ。	特定の分野において、状況認識力、技術力、コミュニケーション力を用い、手段、道具、材料、情報等を用いて、次のことができる。 ・定型業務完成。 ・予測可能な問題に加え、ある程度の予測不能な問題への解決方法を示す。	安定した作業環境において、判断力、自律性により、限定的な責任の範囲内で、知識・スキルを発揮する。

・AQFはレベル1～レベル10の10段階であり、VET（Vocational Education and Training）セクターはレベル1～6、レベル8の資格を作成している。

出典）The Australian Qualifications Framework Second Edition 2013

## Training Packageを構成する文書及び内容

	Training packageを構成する文書	文書の内容
認可内容	コンピテンシースタンダード	職種に必要とされるスキル、知識を細かく分解して定義する
	アセスメントガイドライン	必要とされるスキルの達成度について、認定するためのガイドラインを示す
	資格認定フレームワーク	職種に必要とされるスキル、知識と、資格との対応付けを定める
補助資料	訓練の戦略	訓練のカリキュラム等
	アセスメント用文書	認定のための補助文書
	トレーナー向け文書	訓練の開発のための文書

出典）Training Package for the building and Construction Industry



## オーストラリアのAQF制度から得られる技能者評価への示唆

### [公的な関与に基づいた資格制度となっている]

- AQFにおける10段階のレベル分けについては、政府により学校教育・職業教育を対象として定められており、職業教育セクターでは、レベル1～6及びレベル8に対応する資格を作成している。
- 訓練実施機関が資格を作成する際には、政府機関が認可した訓練要綱 (Training Package) を用いることとされている。
- また、訓練を提供する民間の登録訓練組織 (RTO) は、政府機関の監査を受けることとなっている。

### [業界の実態を踏まえた資格制度となっている]

- 訓練要綱 (Training Package) は、政府が認可するISC が雇用主、労働組合、業界団体等からの訓練ニーズに関する情報を収集して策定等を行う仕組みとなっており、訓練内容や資格が示す能力について、業界の実態が反映可能な体制となっている。

### [資格が示す技能者の能力・客観性の確保]

- 政府が示すAQFレベルは、知識、スキル、現場の状況に応じた判断力等について定められている。
- 資格の授与にあたり、認可を受けた民間の登録訓練組織 (RTO)、公立職業訓練校 (TAFE) での訓練プログラムの受講が必要とされており、政府機関の認可を受けた訓練要綱に沿った訓練プログラムの受講により職務に必要な知識、スキルを習得することが期待されている。
- 技能者を雇用する事業者ではなく、第三者である訓練実施機関の審査によって資格の授与が決定され、評価にあたっての客観性が担保される仕組みとなっている。

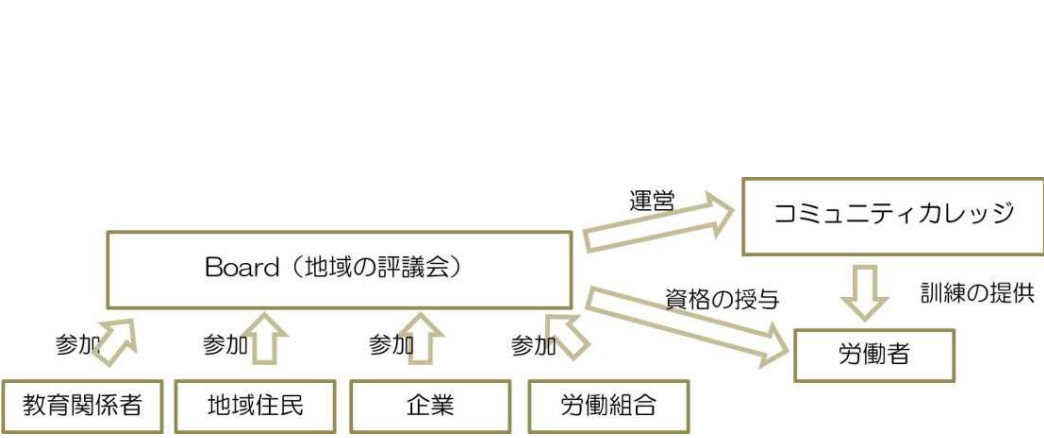
### [AQFレベルにおける一人前の技能者]

- AQF制度では、事業主及びRTOと徒弟訓練契約を結んだ新規入職者等が、3～4年間の職業訓練 (OJT及びOff-JT) を経て、AQFレベル3の資格取得を目指す方法もあり、レベル3の資格が一人前の技能者の目安と考えられる。

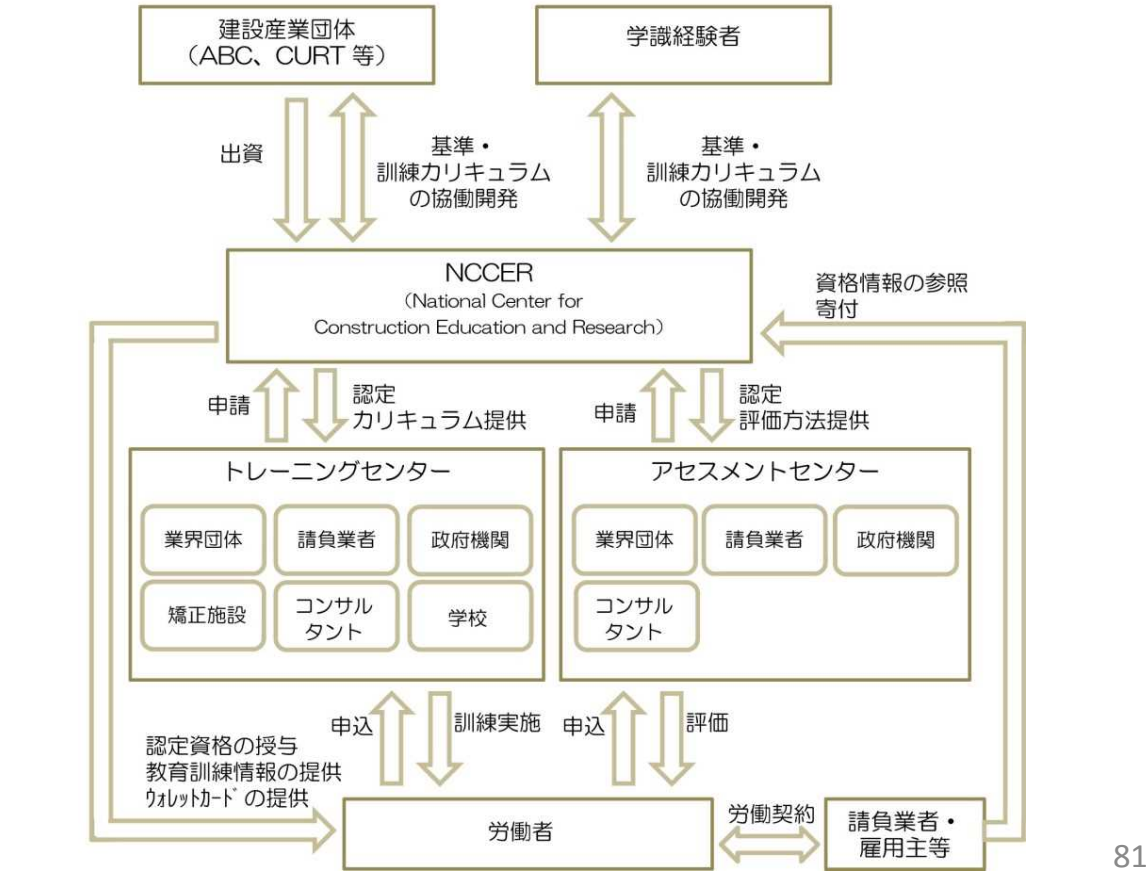
## 制度の概要

- ・社会的に労働組合の影響力が大きく、州法等により公共工事への参加要件として労働組合の存在が求められている場合が多い。
- ・国として資格を定めるのではなく、企業や労働組合等が参加する地域のBoardと呼ばれる評議会（州・郡・市等の単位で設置）が、技能に関する訓練内容等について決定し、コミュニティカレッジ（職業訓練校等）において訓練を実施し、評議会が資格を授与する形式が一般的である。
- ・一方、建設関連産業においては、労働組合等が組織されていない新興企業や中小企業等の団体が出資するNCCER（National Center for Construction Education and Research）が中心となった資格制度も存在している。

## 州・郡・市等の評議会（Board）における訓練



## NCCERの認定資格



### 【徒弟訓練における一人前の技能者】

- ・新規入職者は、労働組合による一定の賃金保障のもと、現場でのOJT及びコミュニティカレッジでの訓練を通じて、技能を習得する（徒弟訓練）。訓練修了後、評議会や労働組合等が示す基準を満たしている場合、資格が授与され、一人前の技能者（ジャーニーマン）として認知される。

# 海外の能力評価制度（まとめ）

## 海外の能力評価制度から得られる示唆

### [公的な関与と客観性の確保]

- ・イギリスのNVQ制度、オーストラリアのAQF制度では、政府により、職種等に共通するレベル分け及びそれに対応する能力が示されている。
- ・職種ごとに求められる能力基準（イギリスではNOS、オーストラリアでは訓練要綱（Training Package））について、政府機関が認可する体制となっている。
- ・訓練及び資格授与を行う機関（AO, 訓練プロバイダー、民間の登録訓練組織）について、政府機関等が認可・監査する体制となっている。

### [業界の関与]

- ・職種ごとに求められる能力基準であるNOS、Training Packageは業界が関与して定める仕組みであり、労働者に求められる能力について、業界の実態が反映可能となっている。

### [資格が示す技能者の能力]

- ・職種別に示されるNOS、Training Packageには、当該職種の労働者として必要となる知識、スキル（Training Packageには、これに加え、現場の状況等に応じた判断力等）が示されており、訓練プロバイダー、訓練実施機関での訓練を通じてそれらを習得することにより資格が授与される。

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

### 制度の概要

- 【カードの概要】** ・国家基準に基づく建設技能者の技能レベルや、現場で安全に作業するために必要な知識を有していることを証明するカード  
 ・資格や才能のレベルを示すために異なる色の等級により13種類にランク付けされている。
- 【カード取得方法】** ・安全衛生試験を通ることが必要。不法就労者を排除するため、受験時に運転免許証等による本人確認を実施。3～5年毎に再試験・更新が必要。カード発行・更新費用は49.5£(カード30£、安全衛生試験19.5£)。
- 【活用状況】** ・CSCSカードの保有者は約200万人以上で、イギリスにおける建設業従事者の約80%(2015年末)。  
 ・カード発行に関する法的な位置づけや、カード保持の法的な義務はないが、運用として、多くの建設企業や発注者が、CSCSカードを保持しない者の建設工事現場への入場を認めていない。
- 【事業主体】** ・民間団体のCSCS Limitedが管理。非営利の有限会社、役員は建設業関係の団体・組合等により構成。

### 【CSCSカードの見本】

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



- 赤カード : 訓練生 等
- 緑カード : 建設作業員
- 青カード : 熟練技能者
- 金カード : 高度技能者、監督者
- 黒カード : 管理者
- 黄カード : 現場ビジター
- 白/黄カード : 建設関連学位保有者 等

注 赤カードは計5種類、金カードは計2種類、白/黄カードは計2種類が存在

### 【主な用途】

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

出典 : ◆英国「CSCS Limited」ホームページ

◆財団法人 国土技術研究センター「JICE REPORT」vol.19/2011.7月

◆財団法人 建設業技術者センター「平成23年度 海外における技術者制度調査業務 報告書」より

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

### カードの取得

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



### カードの利用

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



### 利用による効果

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



# 他産業における評価制度

---

## (参考)他産業における評価制度(タクシー評価制度①)

- ・ タクシー事業においては、(公財)東京タクシーセンターが、優良運転者表彰(運転手)とタクシー評価制度(事業者)を実施。
- ・ 優良運転者表彰では、経験年数や事故・違反等の状況により、客観的に評価。
- ・ タクシー評価制度では、接客・サービス、安全・運行管理、経営姿勢などに関して、タクシー評価委員会(学識、行政、利用者代表等から構成)が評価。また、経営姿勢の項目の一つとして、優良運転者表彰を受けた運転者の所属運転者総数に占める割合を評価。

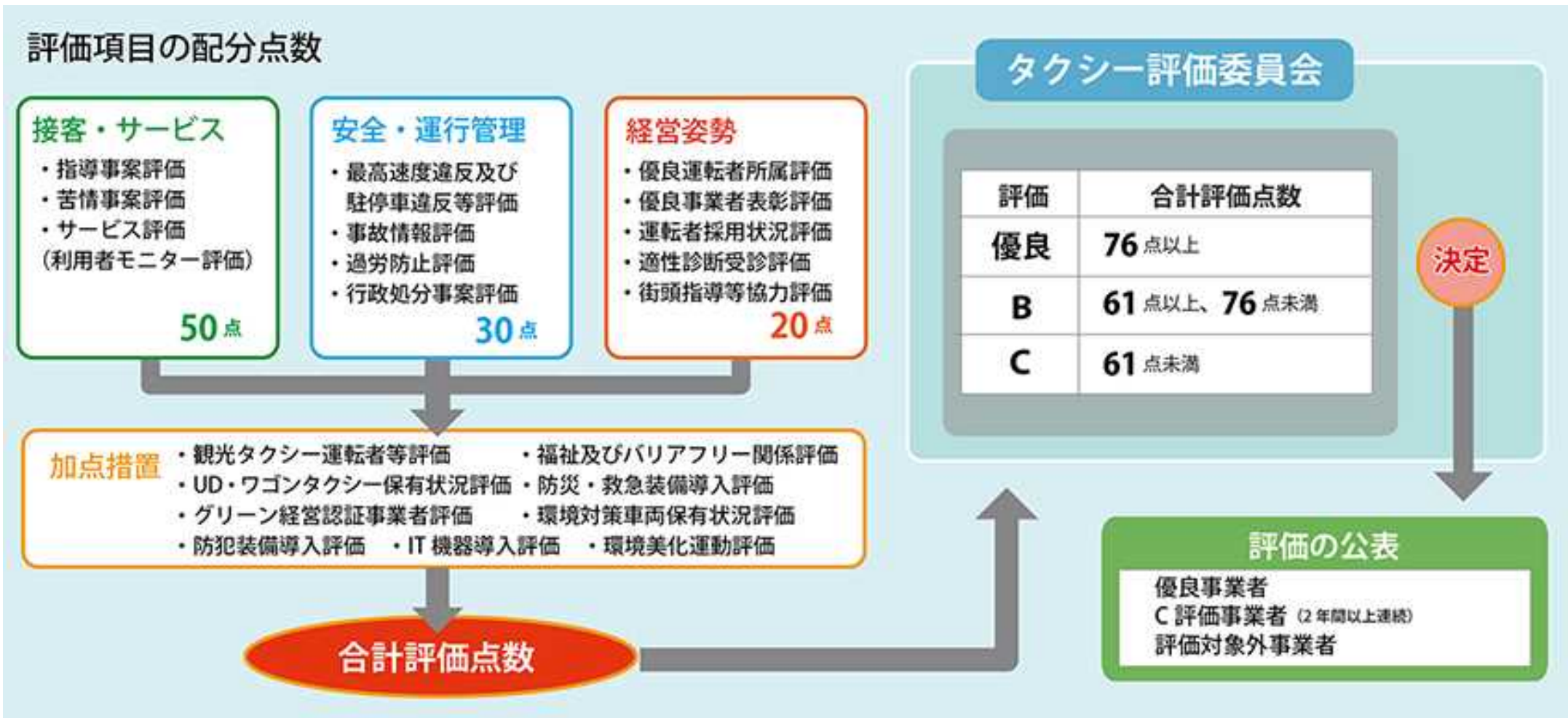
	タクシー評価制度 (法人タクシー事業者の安全・サービス等に関する評価制度)	優良運転者表彰※
運営主体	公益財団法人東京タクシーセンター	公益財団法人東京タクシーセンター
評価対象	法人タクシー事業者	タクシー運転者(法人・個人を問わず)
評価方式	評価項目を数値化し、100点からの減点制(一部加点制)	基準による適否
基準策定	公益財団法人東京タクシーセンター	公益財団法人東京タクシーセンター
評価主体	タクシー評価委員会 (学識経験者、有識者、行政・タクシー利用者代表、法人事業者・個人事業者団体代表及び労働団体代表からの推薦者、東京タクシーセンター)	公益財団法人東京タクシーセンター
申請方法	なし(地域内の全法人事業者を評価)	事業者等による表彰区分ごとの推薦
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 接客・サービス</li> <li>・ 安全・運行管理</li> <li>・ 経営姿勢 (優良運転者所属による加点あり)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運転者経験年数、勤続年数</li> <li>・ タクシー評価制度における評価対象事案(クレーム等)の有無</li> <li>・ 道路運送法、道路交通法等の違反状況、事故の有無</li> </ul>
評価方法	東京タクシーセンターにおいて評価項目に関する情報を収集	書類審査
有効期間	1年間	なし
表示区分	3区分(優良事業者/B/C)	5区分 (特別表彰/30年表彰/20年表彰/10年表彰/一般表彰)
インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価結果のHPにおける公表(「優良」及び「2年連続C」)</li> <li>・ ステッカーによる表示</li> <li>・ 優良タクシー乗り場の利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ステッカーによる表示</li> <li>・ 優良タクシー乗り場の利用</li> <li>・ タクシー評価制度において受賞率に応じた評価</li> </ul>

※優良運転者表彰は全国地域単位で実施されており、細かい基準等は地域単位で異なる。

(参考)他産業における評価制度(タクシー評価制度②)

- 対象：東京指定地域内に事業所のある法人タクシー事業者328社（平成29年3月31日現在）
- 評価結果の公表：（公財）東京タクシーセンターのHP内で、評価結果を公表。  
平成28年4月1日～平成29年3月31日における評価結果は以下の通り。  
○優良事業者：294社    ○過去2年連続C評価事業者：5社    ○評価対象外事業者：2社  
※B評価とされた事業者、C評価期間が1年の事業者は評価が公表されない。

<配点等について>





(参考)他産業における評価制度(貸切バス事業者安全性評価認定制度)

- 貸切バス事業においては、(公社)日本バス協会が、貸切バス事業者安全性評価認定制度を実施。
- 貸切バス事業者からの申請に基づき、安全性に対する取組状況や事故及び行政処分の状況などについて、貸切バス事業者安全性評価認定委員会(国土交通省、学識、消費者代表などから構成)が評価し、事業者を認定。
- 評価結果は(公社)日本バス協会及び国土交通省のホームページにて公表。平成30年1月現在、全国で1,393事業者が認定を受けている(★★★330事業者、★★223事業者、★840事業者)。

<制度の概要>

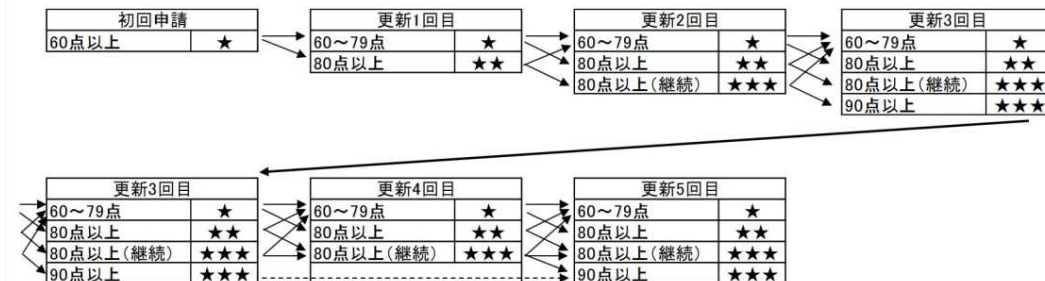
貸切バス事業者安全性評価認定制度	
運営主体	公益社団法人日本バス協会
評価対象	貸切バス事業者
評価方式	評価項目を数値化し、100点満点で評価
基準策定	貸切バス事業者の安全性等評価・認定制度検討委員会 (国土交通省、学識経験者、消費者代表、貸切バス事業者、旅行会社、両業界団体、労働組合)
評価主体	貸切バス事業者安全性評価認定委員会 (学識経験者、有識者、国土交通省、日本バス協会により構成)
申請方法	任意(事業者による申請)
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 安全性に対する取組状況</li> <li>• 事故及び行政処分の状況</li> <li>• 運輸安全マネジメント取組状況</li> </ul>
評価方法	申請書類及び訪問審査
有効期間	2年間
表示区分	3区分(三つ星、二つ星、一つ星)
インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国土交通省、日本バス協会のHPにおける公表</li> <li>• 認定事業者証の貼付</li> <li>• 事業者のホームページ、名刺等へのシンボルマーク表示</li> </ul>

<認定基準>

- ①申請条件を満たしていること。
- ②評価点数の合計が60点以上であること。
- ③各評価項目が下記の基準点以上であること。

大項目	法令遵守事項 (20点)		評価事項 (80点)	
	配点	基準点	配点	基準点
安全性に対する取組状況	20点	20点	40点	10点
事故及び行政処分の状況			20点 (事故10点) (行政処分10点)	事故のみ10点
運輸安全マネジメント取組状況			20点	10点

<更新・評価結果>



更新は2年に1回  
※ただし、三つ星認定事業者が更新で90点以上を得点した場合は次回申請を免除し、次々回の申請とする。

# 都道府県知事表彰等について

### 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

# 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員を含む）

#### ○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。

出所)  
横浜市  
ホームページ

# 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

# 技能検定合格者等の平均年齢等

## 技能検定の合格者平均年齢等について

- 1級技能検定の合格者平均年齢は、33.4～38.1歳であり、30代半ばでの取得が多い。
- 2級技能検定の合格者平均年齢は、22.2～33.3歳であり、建築大工、とび、鉄筋施工が比較的若い、平均して20代半ばでの取得が多い。

## 平成27年度技能検定 実施状況

職種	1級					2級					3級				
	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢	申請者数	申請者平均年齢	合格者数	合格率	合格者平均年齢
建築大工	973	34.9	369	37.9%	33.5	1513	23.3	598	39.5%	22.2	2247	18.9	1848	82.2%	19.0
とび	2501	33.3	1321	52.8%	33.4	419	25.7	199	47.5%	24.2	145	18.3	125	86.2%	18.4
左官	638	35.4	358	56.1%	35.1	272	25.7	170	62.5%	26.0	135	20.6	124	91.9%	20.5
配管	1672	37.7	761	45.5%	37.1	1293	29.4	617	47.7%	28.4	475	22.2	375	78.9%	22.0
鉄筋施工	2373	35.1	1341	56.5%	34.7	343	25.3	168	49.0%	25.0		—			—
鉄筋施工図	708		360	50.8%		12		4	33.3%			—			—
型枠施工	1450	38.2	734	50.6%	38.1	128	28.3	64	50.0%	27.0		—			—
内装仕上	1492	36.5	915	61.3%	36.4	119	31.0	61	51.3%	30.0		—			—
プラ床	217		116	53.5%		65		26	40.0%			—			—
カーペット	49		33	67.3%		2		2	100.0%			—			—
鋼製下地	547		370	67.6%		12		9	75.0%			—			—
ボード	611		347	56.8%		22		13	59.1%			—			—
コン圧送	348	36.1	194	55.7%	35.6	236	32.5	116	49.2%	33.3		—			—
職種平均		35.9			35.5		27.7			27.0		20.0			20.0
最大差		4.9			4.6		9.2			11.1		3.9			3.6
標準偏差		1.5			1.6		3.0			3.3		1.5			1.4

※申請者数及び合格者数は厚生労働省調べ。申請者平均年齢及び合格者平均年齢は中央職業能力協会調べ。

➡ 技能検定の申請者・合格者の平均年齢については、職種による有意な差はない。



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		

登録番号	登録基幹技能者	団体名	平均年齢	資格者数
16	登録薦・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) 日本薦工業連合会		
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	登録基礎土工基幹技能者	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業協会	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 (平成30年3月20日国土交通省策定)

---

# 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)	<b>適用拡大</b>

## ■ 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	—	<b>最大1.05</b>
機械経費(賃料)	—	<b>最大1.04</b>
共通仮設費	1.02	<b>最大1.04</b>
現場管理費	1.04	<b>最大1.05</b>

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

- 「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	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
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

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

※システム運営主体（一財）建設業振興基金

<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

#### 【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）

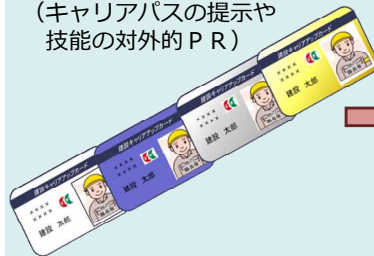
システムにおいて客観的に把握可能

（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

【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

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

【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、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>

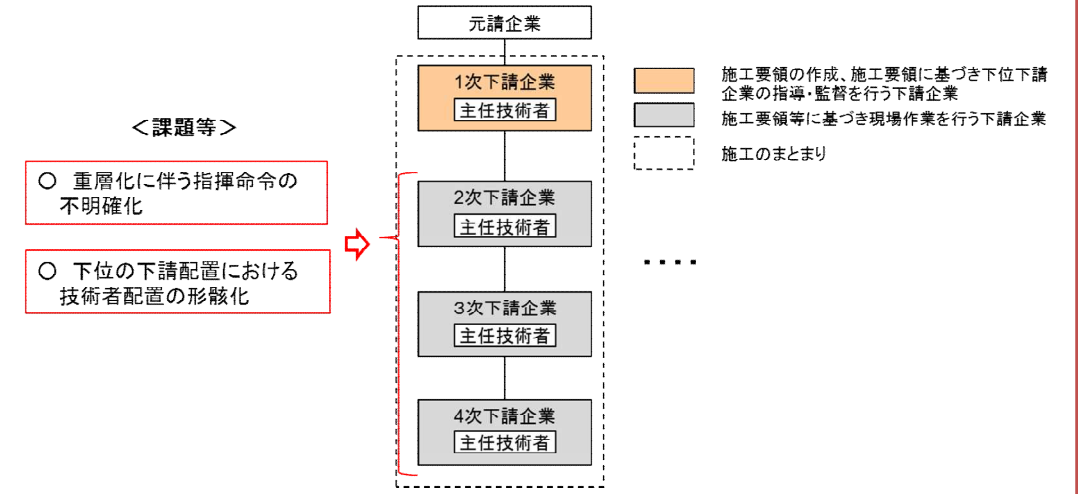
### 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

#### <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。

- 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 $\alpha$   
+  
通常歩掛(通常建機100%)×施工土量 $\beta$   
現場に応じてICT建機で施工する土量を設定

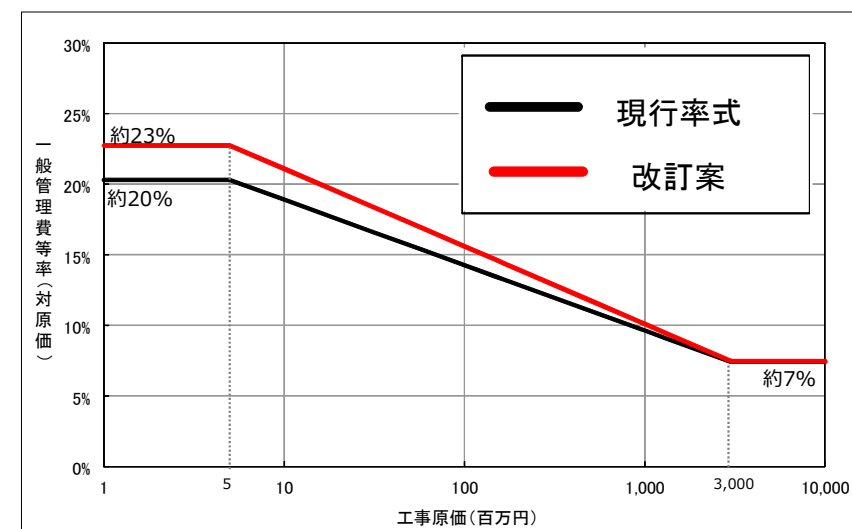
- 小規模土工（掘削、1万m3未満）の単価を新設  
(これまで5万m3のみで区分)

## ■ 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



出典:総務省「労働力調査」

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。

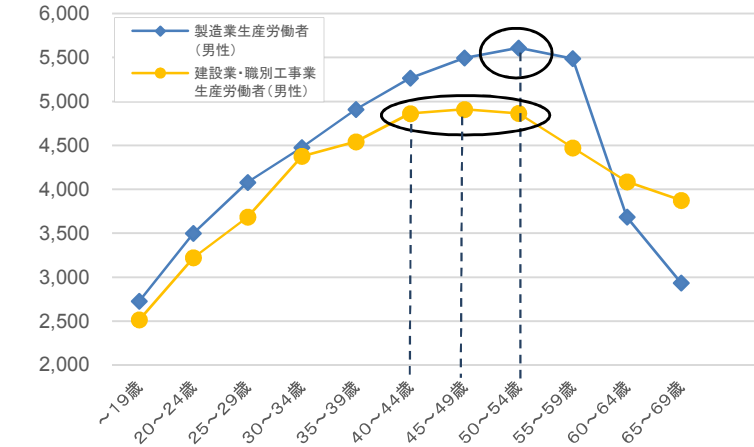
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	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+年間賞與其他特別給与額

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



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

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

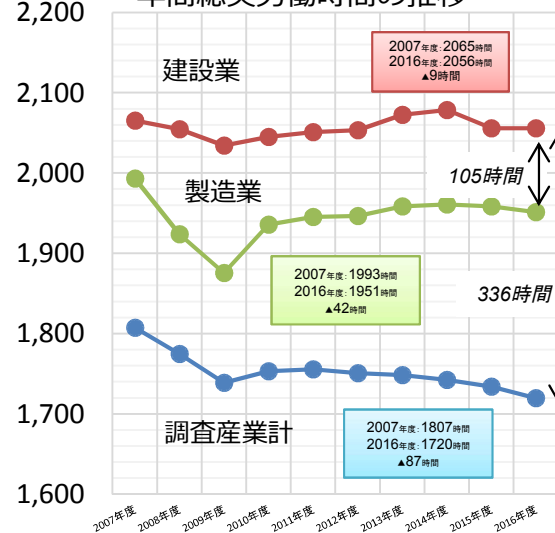
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

出典:公共事業労務費調査

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

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。

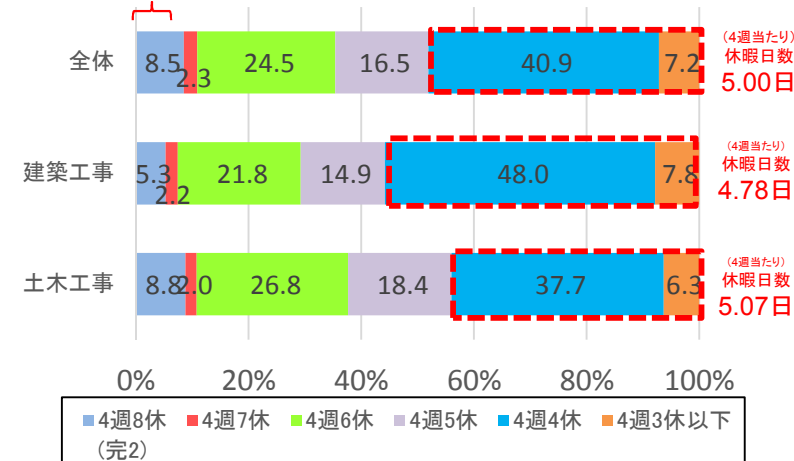
年間総実労働時間の推移



出典:厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

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。

出典:日建協「2017時短アンケート(速報)」を基に作成