

参考資料

専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた 基本的考え方について

担い手確保・育成検討会及び本WTにおけるご指摘

本制度の目的について、整理すべき。

本制度は、「適正な競争環境の整備」の一環であることを再確認すべき。

建設産業戦略会議における議論

【適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度の改革等～】

(1) 将来の地域社会を考慮した公共調達の基本理念の明確化

現在の品質確保の考え方は、個々の発注に係る工事が適正に施工され、品質の確保が図られること等を目的としているが、それに加え、企業施工力の継続性や人材確保への配慮を行うことが発注者としての責務であることを、将来の地域社会を考慮した公共調達の基本理念として明確化することが必要。

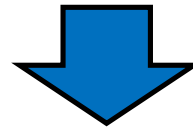
(2) 透明かつ効率的・合理的な競争環境の整備

発注規模や契約期間、工事種別など発注工事の対象の設定に留意することに加え、経営事項審査、競争参加資格の登録、個別工事の競争参加資格、入札に関する条件、総合評価落札方式など、公共工事の入札に係る各段階における適正な競争参加者の選定方法や企業評価のあり方について、上記発注者の責務、過度な競争状態の是正、企業選定過程の効率性・合理性(トータルコストの削減)、評価及び手続の透明性等の観点から総合的に検討を実施することが必要。

特に、公正な下請契約の締結や技能労働者等の雇用・育成に努めるなど、人を大切にする施工力のある企業が適正に評価される競争環境のあり方を検討することが必要。

総合評価落札方式については、現在は基本的に元請企業のみを対象として評価が行われているところ、工事全体の技術的能力や施工品質をよりの確に評価するためには、実際に工事を行う専門事業者の技術的能力や施工品質についても評価に加味することも必要と考えられる。

競争すべき事項と競争すべきでない事項が可能な限り峻別されるよう留意。



建設産業戦略会議における議論

(3) 専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備することが必要。



技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工による品質確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組みを導入

制度の目的・範囲について

制度の目的

将来にわたる工事の品質確保

実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」= 職人(技能労働者等)が確保・育成される環境を整えることを通じ、個々の工事における品質の確保だけでなく、将来にわたる工事の品質を確保すること。

将来にわたって施工力を確保しうる専門工事業者等が能力を発揮できる環境の整備

技能労働者等を継続的に雇用・育成し、その結果として将来にわたって施工力を確保しうる専門工事業者等が、短期的な価格競争で排除されることなく、能力を発揮できる環境を整備すること。

元請企業がコスト面のみにとらわれず人を大切にする施工力のある専門工事業者等と契約することを後押し

発注者が元請企業の選定にあたり、人を大切にする施工力のある専門工事業者等を活用する元請企業を評価する仕組み

元請評価を通じた専門工事業者等の評価

【検討課題】 発注の場面で評価する対象は1次下請企業のみとするか。

【実態】 実際に技能労働者を雇用しているのは2次下請企業以下であることも多い。

【課題】 元請や発注者などが選定に直接責任を有しない2次下請以下の企業まで評価できるか。

入札契約の段階で2次下請企業まで決まっているか。

下請次数を減らす観点も必要ではないか。

一方で、業種によっては、1次下請で技能者を雇用しているところもある。

【方向性】 **実態把握は進めつつも、まずは元請企業が選定に直接責任を有する1次下請企業を対象とし、2次下請以下については、上記課題への対応を検討。**

評価項目の対象として考えられるものについて

制度の目的を実現するために必要な項目を担い手の観点から設定。

工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等の確保

【検討会・WTでの御意見】

登録基幹技能者を確保することが優先課題。

登録基幹技能者を雇用しているかどうかは、その下請企業を使うか否かの一つの基準となりうる。

⇒ 登録基幹技能者の雇用状況を評価(雇用の有無、雇用人数等)

若年労働者の確保・育成

【検討会・WTでの御意見】

将来、登録基幹技能者となることが見込まれる者(例えば、登録基幹技能者講習の受講要件のうち実務経験以外に求められる資格を有する若年労働者)も評価の対象としてはどうか。

担い手確保の観点から、若年労働者の育成に対する取り組み・システムを評価してはどうか。

専門工事業者の評価には優秀な技能者確保力は欠かせない。

⇒ 若年労働者やそのうち登録基幹技能者となることが見込まれる者等の雇用状況や活用状況を評価
技能・技術を習得しようとする若年労働者の育成に向けた専門工事業者等の取り組みを評価

適正な就労環境の確保等

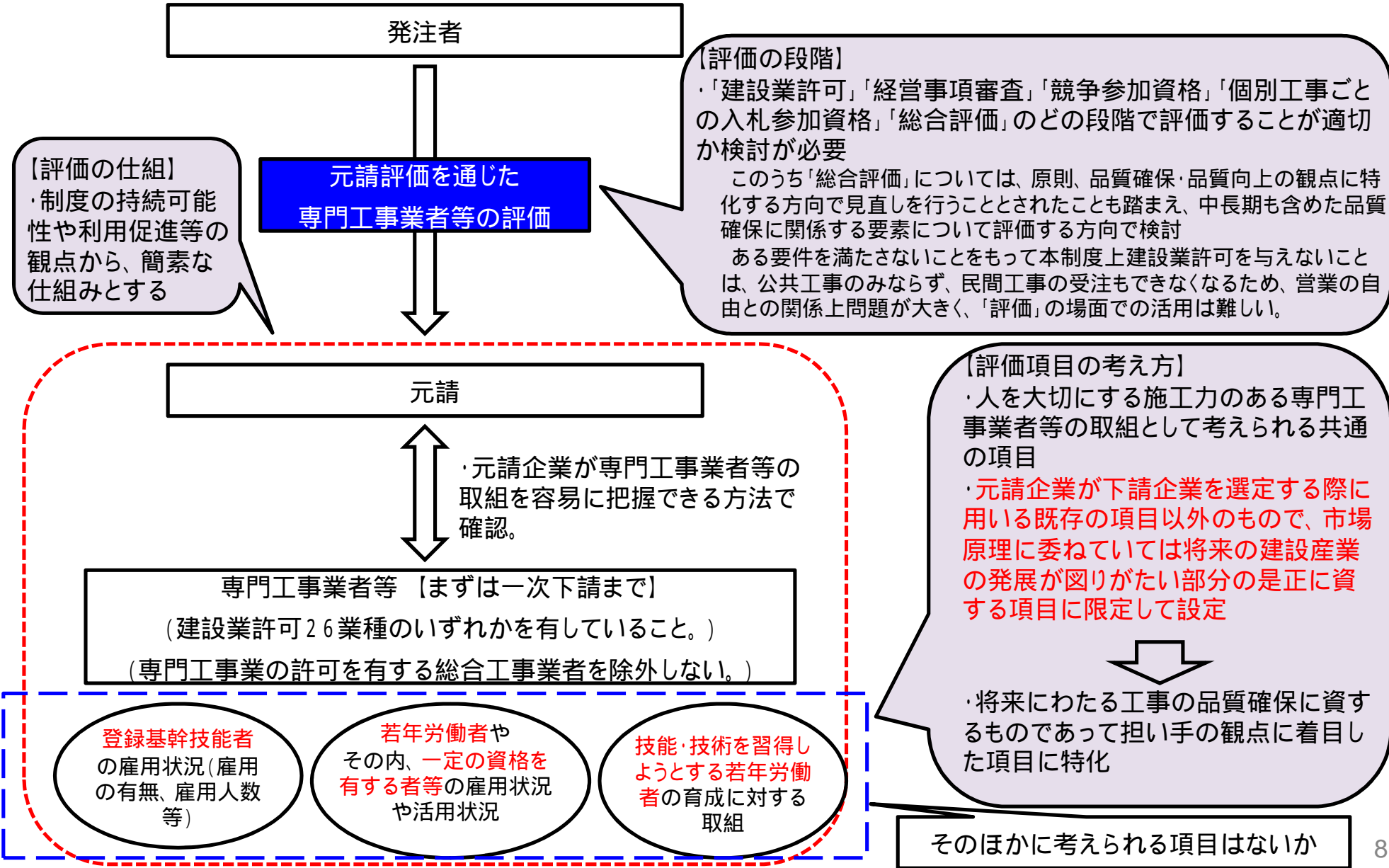
【検討会・WTでの御意見】

社会保険料を払っていることを確認した上で、払っている企業だけで競争させるなど、競争に参加するための最低条件とは何かを議論すべき。

社会保険の未加入などの法令遵守事項は評価制度以前の問題であり、建設業許可での対応等別途の対策を講じるべきではないか。

⇒ 社会保険加入の有無については、評価の問題ではなく、工事を施工する者の適格性の問題として検討

制度設計にあたっての基本的な考え方について(案)



今後の進め方及びその留意点について(案)

今後の進め方について

第4回担い手確保・育成検討会において、大きな方向性を提示

上記方向性を軸に、平成25年度に特に以下の事項に留意しつつ、調査及び再度の検討を行い、試行

- ・ 実際に技能者を雇用している企業の下請次数
- ・ 発注の段階で2次下請企業まで決まっているか
- ・ 若年労働者の現在の雇用状況・実態
- ・ 「登録基幹技能者となることが見込まれる者」とは具体的にどのような者のことか
- ・ 若年労働者等の育成に向けた取組としてどのようなものがあるか
- ・ 具体的な評価項目として、他にどのようなものが考えられるか

等

議論を進めるにあたっての留意点

ダンピングについては、この制度のみならず、対策を複合的に講じることで対応

本制度は単に下請企業全般の受注機会確保のためのものではなく、適正な競争環境の整備の一環

適正な競争環境の整備についても、本制度のみならず、多様な方策によって可能となる

元請が下請を選ぶ際の視点を踏まえ、市場原理に委ねては考慮されないおそれがある項目に着目し、元請が求めることと下請が評価してほしいことのギャップを踏まえて制度設計を行うことが必要

技能労働者の技能の「見える化」の実現に向けた 中間とりまとめ(案)[概要]

1. 「見える化」の目的とねらい

1. 枠組みを構築する目的

建設技能労働者が有する技能等に係る情報を継続的に蓄積し、関係者が活用できるように「見える化」を進めることで、
一人一人の技能に見合った適正な評価と処遇を受け、多様な業種で目標を持って自己研鑽すれば報われ将来展望も持てるような魅力ある就労環境づくりを進める。
効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図る。
社会保険未加入対策を進める上で必要となる保険加入状況の確認の合理化・簡便化に資する。

2. 主体別の効果

技能労働者:

- ・保有する各種資格や経歴などの網羅的提示による技能に見合った適正な評価と処遇の実現
- ・継続的スキルアップに向けたインセンティブ

専門工事業者:

- ・技能労働者の資格・経験等の明確化による優秀な技能労働者の確保
- ・労務管理業務の効率化・省力化
- ・技能労働者の加入状況を元請に提示することによる法定福利費の確保

総合工事業者:

- ・優秀な技能労働者を雇用する施工能力の高い専門工事業者の把握
- ・管理書類の作成や下請指導の効率化・省力化
- ・発注者への根拠を明確にした法定福利費の請求

発注者:

- ・より広い人材を擁する企業による施工の実現
- ・社会保険などの法令を遵守した施工体制の確保
- ・請求された法定福利費の配分状況の把握の実現

3. システム構築に向けた課題

今後の議論の中で次の基本的課題に対応できるようにすることが必要。

企業や労働者が新しいシステムを使うメリットを感じるか。

蓄積されるデータについて、その内容の真実性が確保されるか。

個人情報適切に保護されるか。

各会社等において変更・追加等がある毎にデータの入力・更新が着実に実行されるか。

システムを使うプログラムソフトやシステムの運営管理費用が高額とならないか。

2. 枠組みの基本的要素

1. 今後蓄積すべき技能労働者に係る情報項目

蓄積すべき情報項目は「作業員名簿」に記載される情報を出発点とし、工事履歴、資格、研修受講履歴、各種保険加入状況により具体化を図る。

また ~ 以外のその他の項目についても必要なものがあれば検討を行う。

各企業の情報を全て共有するものではなく、各社横断的につなぐ意味のある情報について、蓄積と共有化を図る。

2. 技能労働者へのID付与方法のあり方

(1) 技能の「見える化」で用いるID

基礎年金番号や住民票コードなど個人にIDや番号を付与する制度はそれぞれ法律による制約があることから、新たな仕組みの導入にあたっては独自の番号を付番することが適当である。

(2) 登録を求める技能労働者の範囲

技能労働者を幅広く対象として把握するため、「作業員名簿」に記載される者を対象とする。

(3) 本人を識別するために必要な基本情報

なりすましや虚偽の登録を防ぐ観点から、新規にIDを付与するときには、基本情報により本人であることを確認することが必要。

(4) 技能労働者にIDを付与する主体

新たに入職する技能労働者に対して、そのつどIDを付与するやり方とする。

IDの付与・データベースへの登録は法的な義務ではなく、業界全体の包括的な合意による自発的な位置付けで行うこととする。

(5) 管理機関側での取扱い

管理機関では次のような作業を行う。

・IDを付与した主体から報告されたIDを、その技能労働者の固有IDとして中央データベースに登録する。

・情報の更新登録のあったIDを中央データベースで確認し、新たな情報を追加登録・更新する。

・異なる番号だが同一人物の可能性がある場合、基本情報が一致するときは、番号を統合する。

3. 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方

(1) 情報の登録を申請する主体

利便性を確保するため、多くの情報登録ルートを確保するようにする。

案：登録すべき主体を技能労働者を直接使用する企業ないし元請企業とする。

案：登録される情報ごとにふさわしい登録主体を設定する。

4 登録された情報の管理のあり方

- (1) 技能労働者の技能に係る情報を管理する主体のイメージ
管理機関は、全国一団体、民間公益団体とする。
- (2) 管理機関が行う業務
管理機関では、技能労働者への付番状況の管理、技能労働者情報の蓄積・管理、技能労働者情報の提供などの業務を行う。

5 登録された技能労働者情報の利用(閲覧)の在り方

- (1) 企業における登録された技能労働者情報の活用
管理機関に登録された技能労働者情報は、一定の建設企業等が一定の目的のために随時閲覧することを可能とする。
- (2) 技能労働者本人への開示
技能労働者本人が適正な評価と処遇を受けやすくなるよう見せ方を工夫しながら、いつでも自己の情報を閲覧し、活用出来るようにする。

3. 個人情報の保護・セキュリティ対策のあり方

「見える化」の仕組みにおいては、個人情報保護法上の個人情報取扱事業者に該当する管理機関、IDを付与する主体、技能者情報を登録する主体などが、個人情報保護法上の義務を満たすことができるよう適切な措置を確保する。
個人情報取扱事業者に該当する主体においては、国土交通省ガイドラインに基づき、必要な安全管理措置を講じる。
個人情報を保護する上で予想されるリスクに対して必要な対策を講じる。

4. 他制度・取組との整合性確保・連携のあり方

1 他のデータベースとの連携

情報を蓄積していく中で情報の正確性を高めるため、登録基幹技能者データベースなど他のデータベースとの連携を進める。その際には、相互のメリット、目的、提供する情報の内容などを明確にしながら調整を進める。
将来当初想定外の事業者との間で相互に情報提供することが検討課題となったときには、技能労働者の適正な評価と処遇の実現という目的に合致するものであれば、本人の同意があれば情報提供できるようにする。

2 社会保険未加入問題における活用

(1) 社会保険加入状況の確認

「見える化」システムにおいては、作業員ごとに保険加入状況の情報を蓄積することにより、元請企業の確認業務の省力化や、専門工事業における技能労働者の適切な管理や作業員名簿の作成の効率化を図る。

(2) 法定福利費別枠計上への活用

法定福利費の別枠計上については、様々な仕組みが想定されるが、まずは第一歩として法定福利費の内訳明示を推進しつつ、関係者からの提案も踏まえながら、国土交通省において引き続き検討をすすめていくこととする。

これの具体化に当たり、技能の「見える化」の仕組みを活用することが想定される。その際には、技能労働者一人一人へのID付与や、保険加入・法定福利費支払い状況のデータ入力などについても整理する。

3 建設業退職金共済制度との連携

「見える化」の仕組みを活用しながら、建設業退職金共済制度に関し各関係者の省力化を検討することが考えられる。

いずれにしても建退共制度に関わる厚生労働省・独立行政法人勤労者退職金共済機構・建設業団体の考えを踏まえ、コンセンサスを形成しながら慎重に検討を進めていくことが必要である。

4 マイナンバー制度との将来的な接合可能性

今後マイナンバー制度が導入され、将来的に活用も認められるようになったときには、基礎年金番号とマイナンバーの紐付け方法などを参考にしながら、「見える化」システムのIDとマイナンバーの連携を検討する。

5 関連法体系における枠組みの位置付け

建設技能労働者のID取得については、中小企業の業務負担や費用負担等に鑑みれば、法的な義務づけよりも、当面、関係者の合意を得ながら任意の参加を基本として、できるだけ幅広い参加が得られるような工夫をしていくことで対応する。

IDや技能労働者情報を蓄積管理する管理機関に対する国の関与の在り方について、個人情報保護法の主務大臣による個人情報取扱事業者への関与規定を出発点としつつ、法令的な対応も含め引き続き検討する。

5. 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

どのような事業を行うか枠組みを更に精査した上で、どの部分について関係者でどのように負担するか整理する。その際には現実的な費用負担を実現するため、ユーザーを増やし負担を広く薄くする方向で検討を進める。

6. 枠組みの導入プロセス

平成25年度以降も「見える化」WGを継続的に開催し、更に詳細に論点整理

平成25年度末を目途に「システム運用構想」とりまとめ

その後、「見える化」WGに「システム検討チーム(仮称)」を立ち上げ、具体的なシステムのあり方を検討

並行して「見える化」WGで運営やメリット・コスト等につき方向を具体的に検討

両者の検討結果を「システム案」として取りまとめ

その後、「システム構築推進協議会(仮称)」を立ち上げ、「システム案」を踏まえたシステム構築作業を推進

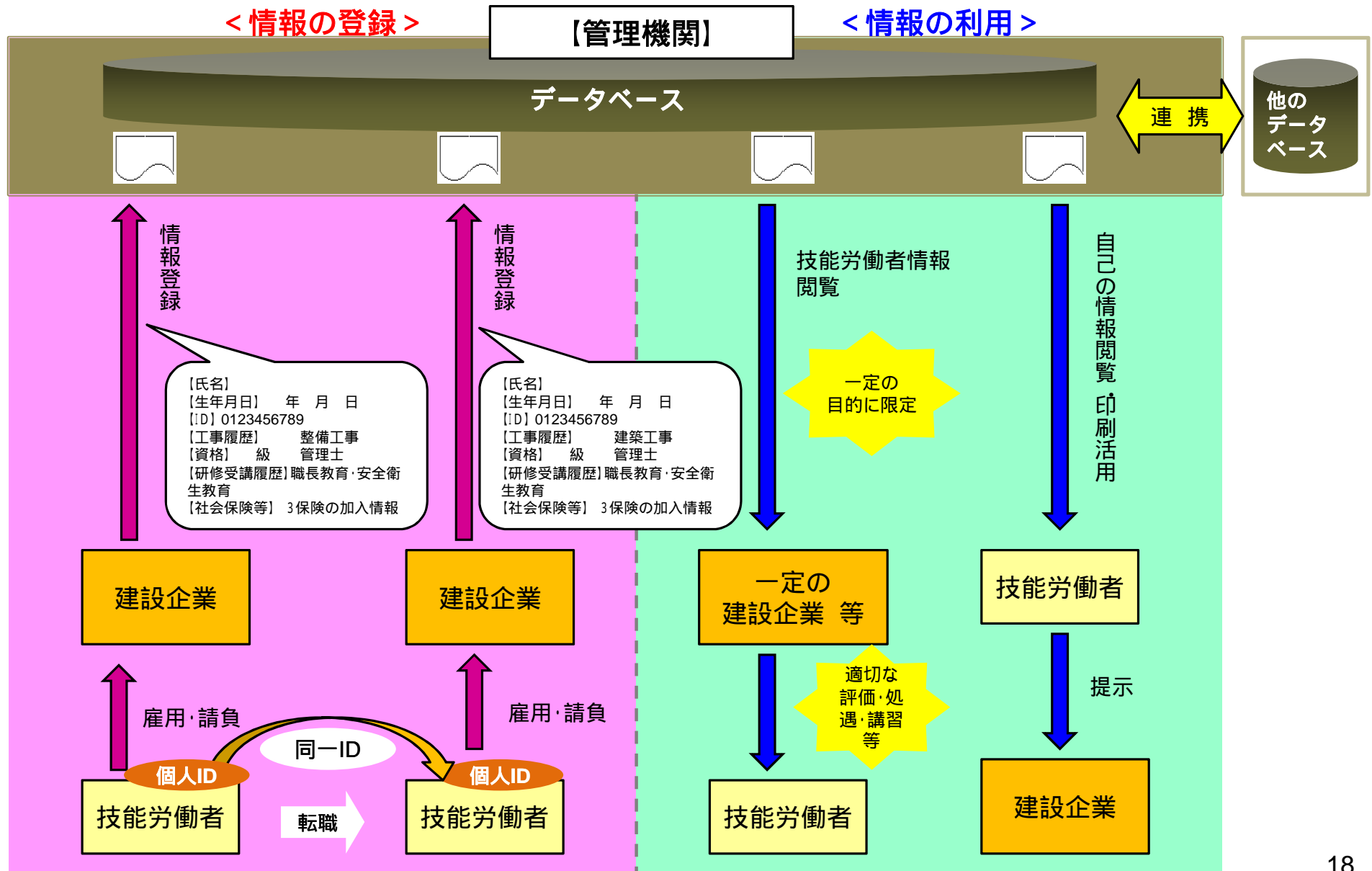
並行して関係者への普及・啓発を進め、「見える化」システムの運用開始を目指す。

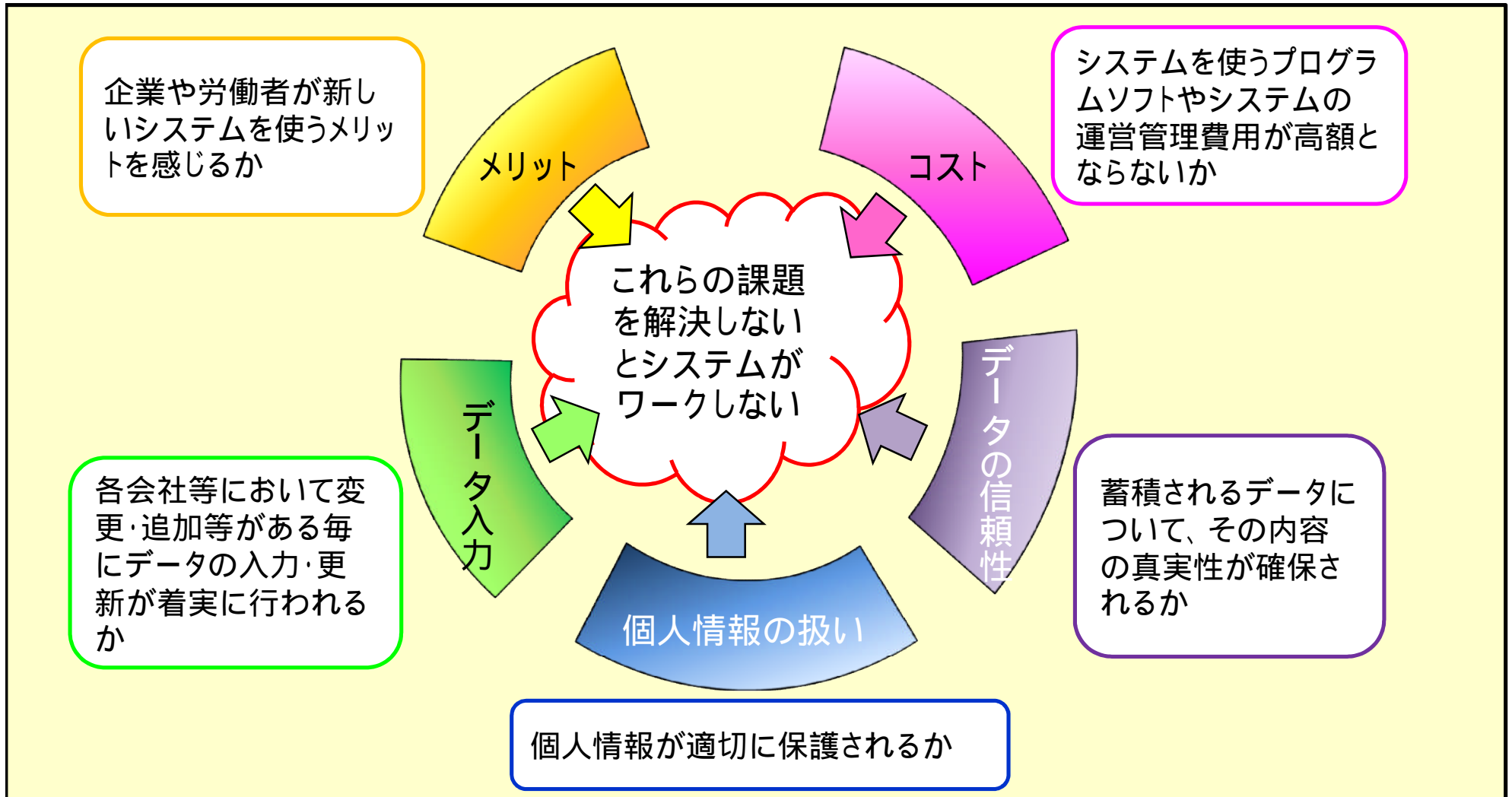
「見える化」の枠組みを構築するねらい

建設技能労働者が有する技能に係る情報を継続的に蓄積し、どの事業者でも活用できるように「見える化」を進めることで、**技能に見合った処遇や多様な業種でキャリアパスが実現される魅力ある就労環境づくり**を進め、効率的な活用を図ることで**労働市場の合理化を図る**とともに、社会保険未加入対策を進める上で必要となる**保険加入状況の確認の合理化・簡便化**に資することとする。

主体別に想定される効果

技能労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・今まで十分雇い主に伝えられなかった保有する各種資格や経歴などを一覧できる形で網羅的に提示することが可能となり、技能に見合った適正な評価と処遇につながる。 ・自分の経歴等を一覧できるようになることで継続的スキルアップに向けたインセンティブになる。 	<p>技能労働者のモチベーション向上による良質な施工 多様な業種でキャリアパスの実現</p>
専門工事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者の資格や経験等が明確となって、評価・採用が行いやすくなり、優秀な技能労働者の確保につながる。 ・作業員名簿の作成や社会保険等の加入状況の確認など労務管理業務の効率化・省力化が可能となる。 ・法定福利費を確保するための技能労働者の加入状況を元請に示すことが可能となる。 	<p>優秀な技能労働者を雇用する事業者としての評価</p>
総合工事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な技能労働者を雇用する施工能力の高い専門工事業者を把握しやすくなる。 ・下請企業の施工体制台帳等管理書類の作成や下請企業に対する社会保険等加入指導業務が効率化・省力化される。 ・当該工事に従事する技能労働者が明確になることから、発注者に対して必要な法定福利費の請求を行いやすくなる。 	<p>適切な施工体制の確保</p>
発注者	<ul style="list-style-type: none"> ・より広い人材を擁する企業による施工が可能となり、法令を遵守した施工の確保が可能となる。 ・受注者から請求される法定福利費がどう配分されるか把握することが可能となる。 	<p>建設工事における生産性の向上と建設生産物の品質確保</p>



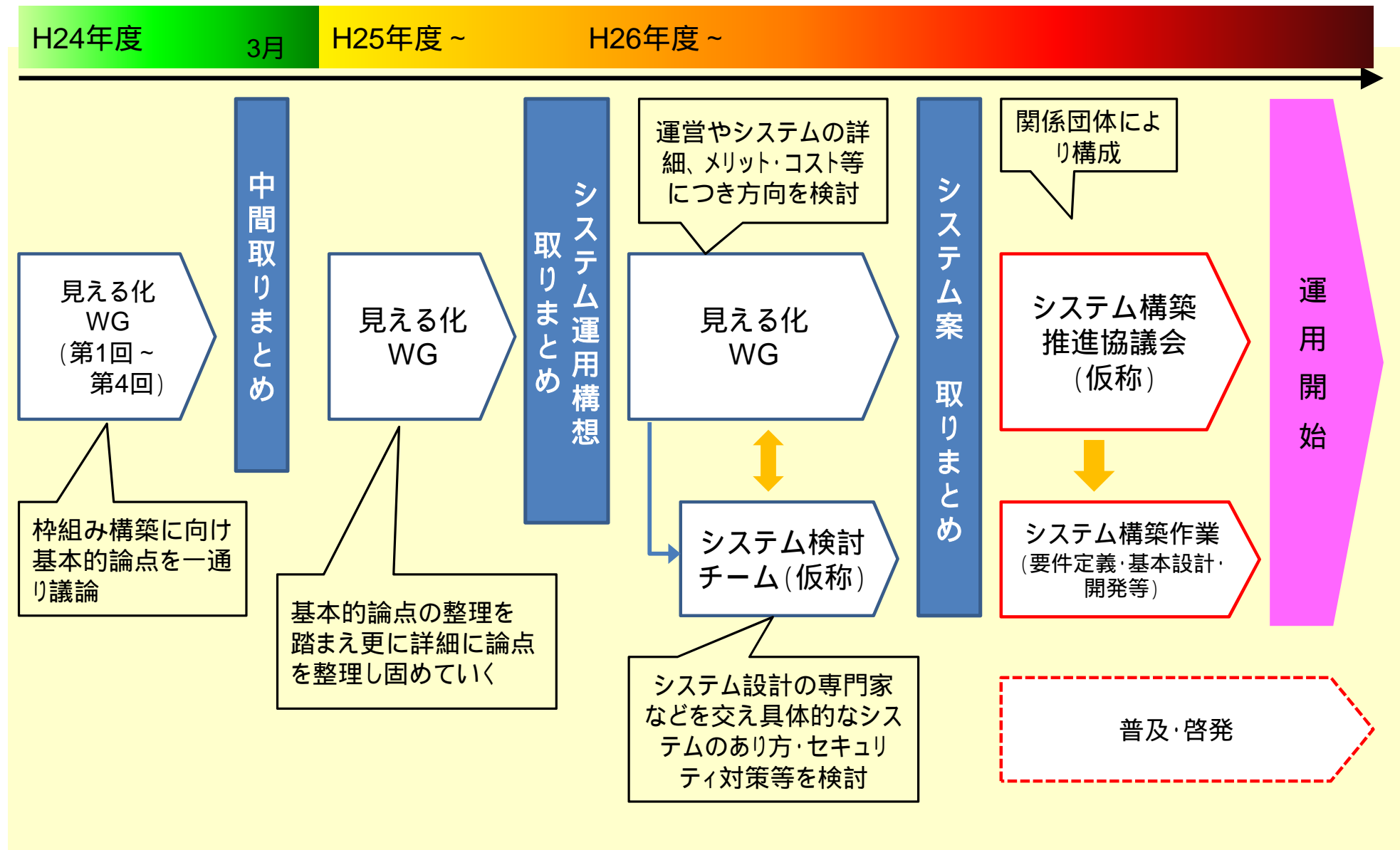


今後、関係者で各論点を議論・整理することにより、上記の各課題に対応できるようにしていきたい。

技能の「見える化」システムで蓄積すべき技能労働者に係る情報としては、次のような項目が考えられるのではないかと。

項目(案)	蓄積する目的・必要性
技能労働者の従事工事履歴	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者のこれまでの工事従事経験も技能労働者の適正な評価や配置につながるのではないかと。 ・より詳細な工事履歴を把握することで法定福利費の流れが適正化されるのではないかと。
技能労働者の資格	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者が認めた資格であれば、技能労働者が有する技能の状況を具体的に把握することが可能となるのではないかと。
技能労働者の研修受講履歴	<ul style="list-style-type: none"> ・技能労働者が受けたことのある研修等を示すことも技能労働者の技能の把握につながるのではないかと。
技能労働者の保険加入状況	<ul style="list-style-type: none"> ・保険未加入対策を進める中で、保険に加入している技能労働者の活用につながるのではないかと。 ・併せて、工事現場における元請企業による保険加入確認・指導の合理化に資するのではないかと。
他(建退共 等)	

導入に向けたスケジュールイメージ(素案)



建設技能労働者に係る教育訓練のあり方について

1. 建設技能労働者に係る教育訓練の検討状況

1) 「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」(平成23年7月27日)

OJTからOFF - JT重視の教育訓練への移行

- ・必要となる技能を効果的に教育訓練する機会を確保するため、OFF - JTを充実
- ・建設技能労働者は、業界全体の財産であることから、業界全体の負担で教育訓練していく仕組みが合理的

建設技能労働者の教育訓練については、現場で技能を体得するOJTが中心であり、資格取得時に外部施設等においてOFF - JTを行うことが一般的であるが、工事の減少局面において、様々な経験を積み、技能を磨くOJTの現場が少ないといった状況が発生しており、個々の専門工事業者で教育訓練を行う余裕がなくなってきている。

このため、必要となる技能を効果的に教育訓練する機会を確保するため、OFF - JTを充実させ、中核的な技能労働者の育成を図ることが必要である。職業訓練に当たっては、今後、リフォーム、メンテナンスなどの維持管理のニーズが高まることが予測されることから、これらのニーズに建設技能労働者が的確に対応できるよう、行政においては、OFF - JTカリキュラムの開発の支援等により、OFF - JTを促進する必要がある。また、OFF - JTについては、外部施設を利用した教育訓練を受ける経費的な余裕がないといった問題が生じている状況の中、建設技能労働者は、業界全体の財産であることから、業界全体で建設事業主等における建設労働者の教育訓練や雇用管理改善の取組を支援していく仕組みが合理的であり、建設業の雇用保険料率の上乗せ負担の活用(建設雇用改善助成金の継続)などが求められる。

2) 「担い手確保・育成検討会」(平成24年9月24日～)

職業訓練校において行われている典型的な教育訓練や、特徴的な教育訓練の事例などを整理

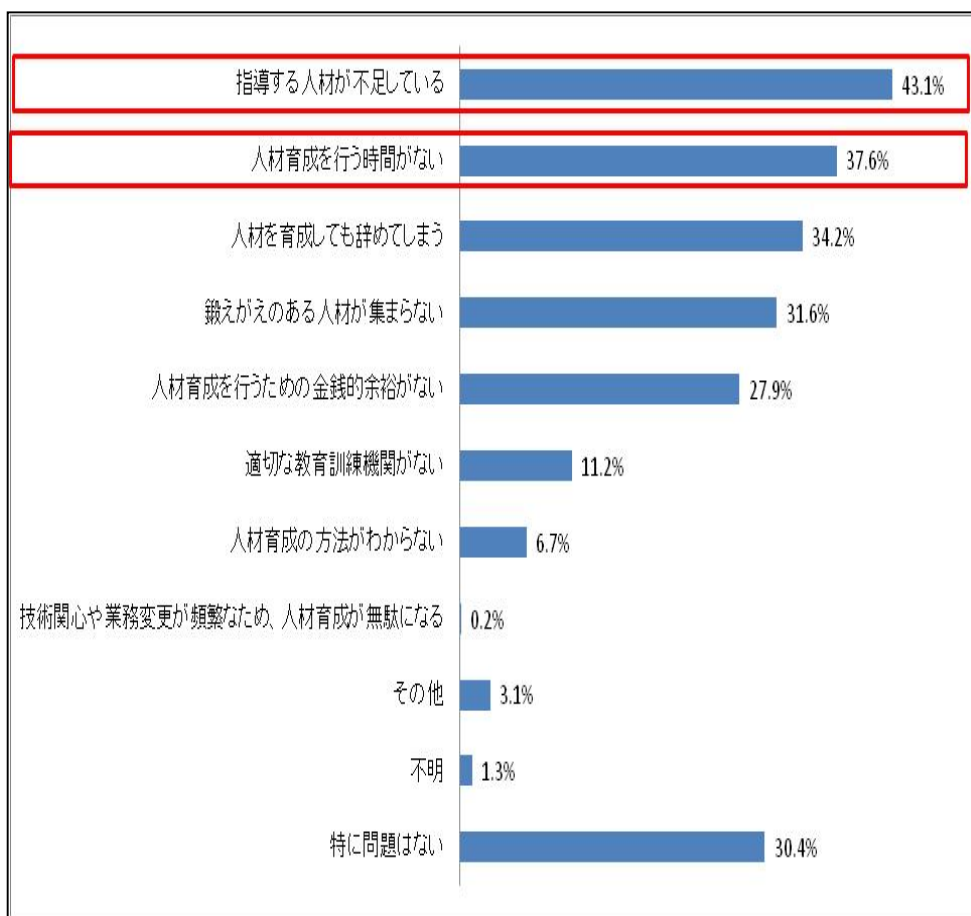
経営環境が厳しく、建設企業の小規模化が進む中で、ON - JT、OFF - JTを今後どのように進めるべきか、既存の外部訓練機関をどのように活用していくかが検討課題

(参考資料) 教育訓練を進める上での課題

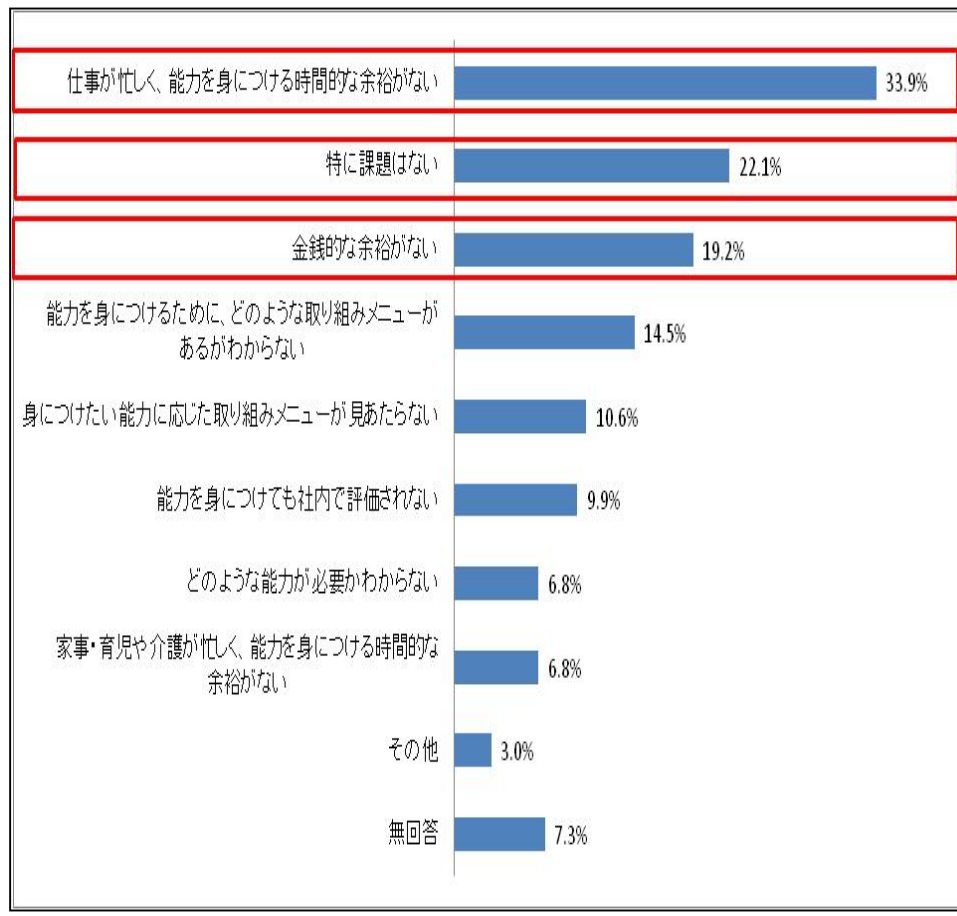
1) 人材育成に関する問題点別事業所割合 (事業所調査) 2) 仕事上の能力を身につける際の課題 (従業員調査)

「指導する人材が不足している」が4割強、「人材育成を行う時間がない」が約4割、「人材を育成しても辞めてしまう」が約3割と高い。

「仕事が忙しく、能力を身につける時間的な余裕がない」が約3割強、「特に課題がない」と「金銭的な余裕がない」が約2割と高い。

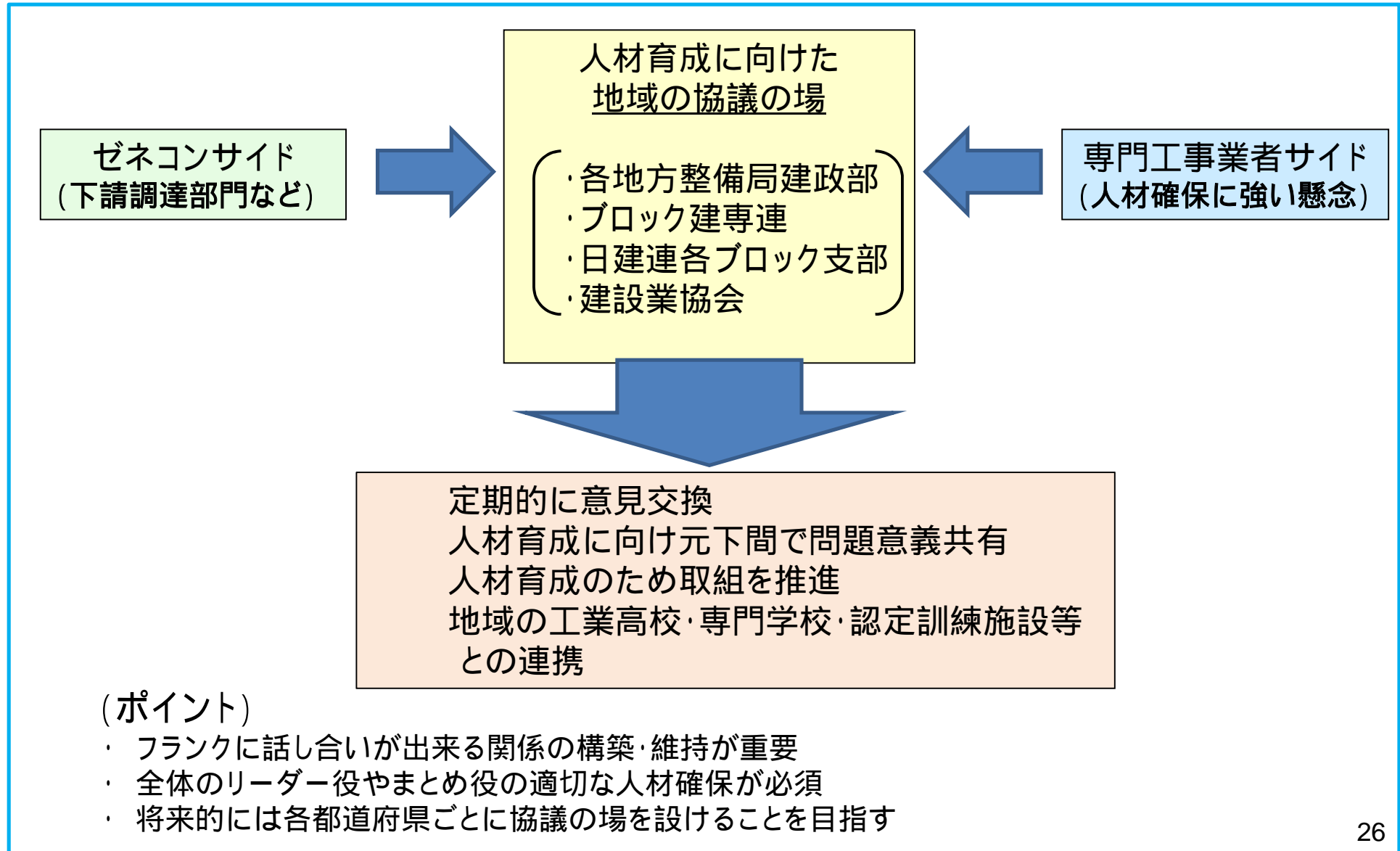


資料：総務省「能力開発基本調査」事業所調査(平成23年度)



資料：厚生労働省「建設業における雇用管理現状把握実態調査」従業員調査 (平成24年3月) 25

1) 元請・下請が連携する地域の協議の場



2) 訓練施設の機能分担

< 技能労働者に身近な訓練施設 >

日常的に訓練を受けられる施設

< 特定の機能を集中した訓練施設 >

[様々な主体による訓練]

・高度な内容や大規模な施設・
設備を要する訓練

・ニーズがまれではあるが必要
な訓練

・宿泊を伴い集中的に行うことで
効果を上げる訓練

など

業界全体の合意

集中

特定の訓練機能を
担う訓練施設

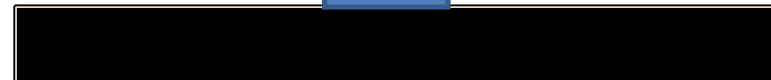
教育体系の構築
技能労働者育成のための
標準的教育プログラム作成
関係施設・機関との連携
教育訓練に係る情報の収集

全国ネットワーク

教育訓練施設

教育訓練施設

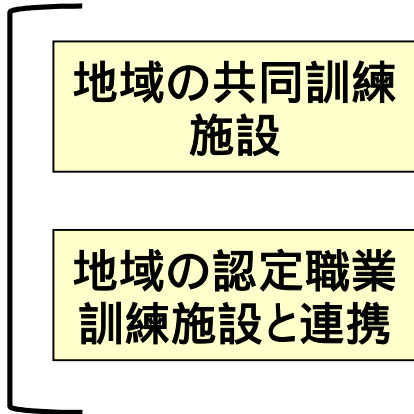
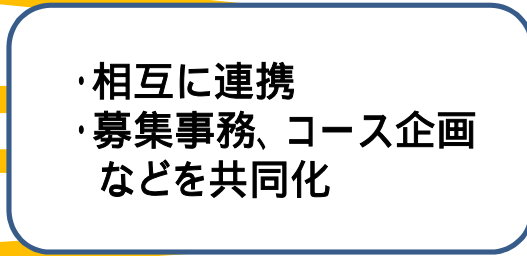
関係諸機関



3. 訓練施設の有機的連携(提案)

1) 企業内訓練校の連携と多能工化

< 各建設企業内の訓練 >

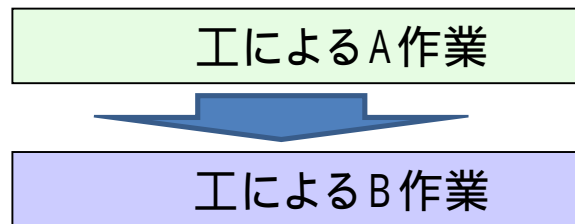


(ポイント)

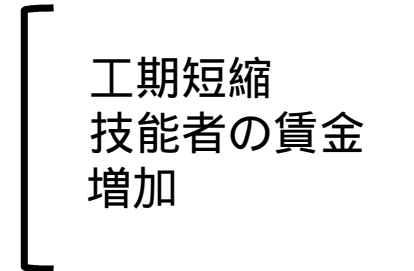
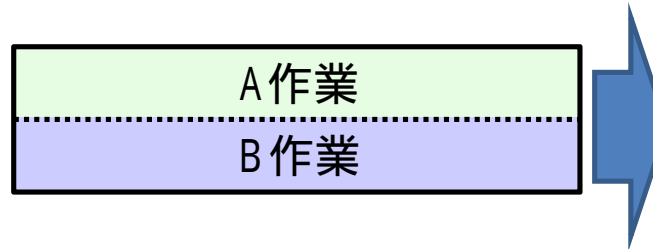
- ・ 地域に存する訓練施設や訓練機能を実態調査
- ・ 共同施設に衣替えして施設の運営効率の向上を図る
- ・ 共同処理を行うことにより経営効率を高める

< 複数の職能を有する技能者の育成 >

(現在)



(両方施工できる技能者)



3. 訓練施設の有機的連携(提案)

2) 公共職業訓練校等との連携

< 各都道府県の公共職業訓練校、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構が行う訓練 >

都道府県の公共職業訓練校
及び(独)高齡・障害・求職者
雇用支援機構の訓練施設

訓練委託

一つ又は複数の企業
業界団体

地域の業界のニーズを反映
したコース設定
施設・設備に要する雇用を
縮減可能

職種により施設・設備・指導員が確保
できるか要調整

求職者に訓練

ハローワーク

事前に求人抽出
訓練済の者を採用

企業・業界団体

建設系コースでの教育訓練
を受けた者は即戦力になり
うる
入職後の定着率高まる

公共職業訓練校 等

・コース設定の企画段階から協力
・講師派遣

連携

企業・業界団体

業界のニーズを反映した
コース設定

国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者**に対する**公共職業訓練**を実施している。

* 国及び都道府県の責務: 「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。(職業能力開発促進法第4条2項)

離職者訓練

(1) 対象: ハローワークの求職者(無料(テキスト代等は実費負担))

(2) 訓練期間: 概ね3月~1年

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

施設内訓練

金属加工科

電気設備科 等

委託訓練

OA事務科、経理事務科 等



在職者訓練

(1) 対象: 在職労働者(有料)

(2) 訓練期間: 概ね2日~5日

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

・NC旋盤実践技術

・自家用電気工作物の実践施工技術

・バリアフリー住宅の設計実践技術 等



学卒者訓練

(1) 対象: 高等学校卒業者等(有料)

(2) 訓練期間: 1年又は2年

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

【専門課程】

生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等

【応用課程】

生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等



(参考) 公共職業能力開発施設の種類

公共職業能力開発施設は、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校に分けられる。
このほか、職業訓練を担当する指導員の養成、再訓練等を行う機関として、職業能力開発総合大学校を(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営している。

施設	主な職業訓練の種類	設置主体	施設数 (平成23年4月現在)
職業能力開発校	・中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県	159
		市町村	1
職業能力開発短期大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程)	機構 1	1
		都道府県	13
職業能力開発大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程) ・専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施(応用課程)	機構	10
職業能力開発促進センター	・離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	機構	61
障害者職業能力開発校	・障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国 2	13
		都道府県	6

(参考) 認定職業訓練施設

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
公共職業能力開発施設	276	270	270	265	264
認定職業訓練施設	1,247	1,219	1,187	1,174	1,143

1 「機構」と記載してあるのは、独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構のことを言う。

出典：厚生労働省から提供

2 国が設置した障害者職業能力開発校は、その運営を、独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構(2)及び都道府県(11)に委託している。

建設産業の魅力を発信するためのアクションプラン（概要）

建設産業の担い手における課題について

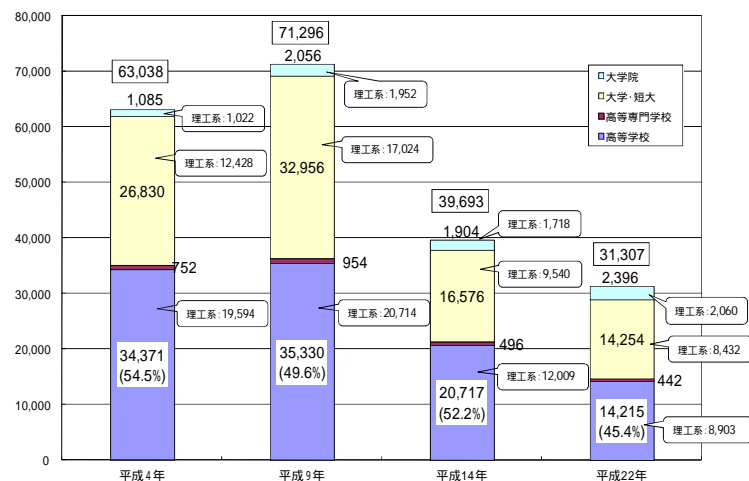
(1) 建設産業の担い手を巡る現状

近年の契機の低迷や公共投資の減少傾向などにより、建設産業を取り巻く環境は厳しく、過剰供給構造による受注競争の激化などにより、地域を支える建設産業が疲弊し、就労環境が悪化、担い手の確保に支障。

- ・ピーク時と比べて建設投資が半減する中で許可業者は約2割の減少
- ・建設業就業者数がピーク時と比べて約3割の減少
- ・建設業就業者の輩出元と期待される大学・大学院の土木・建築学科系学生や高校卒業生の理工系入職者がともに減少
- ・就業者に占める55歳以上の割合が約33%、29歳以下の割合が約12%

建設業は、災害時には地域社会の安全・安心の確保を支える「国土や地域守り手」として、初動対応から復旧作業に至るまで、災害の大小を問わず、現場の最前線において大変重要な役割を果たしており、災害対応空白地帯の発生など、建設産業の疲弊による災害対応力の減退が懸念。

建設業者による
災害対応の様子



出所：文部科学省「学校基本調査」

建設業者による
災害対応の様子



建設産業の担い手における課題について

(2) 将来の担い手不足

技能労働者数の将来推計では、建設投資額の生産に必要な技能労働者数が将来的に確保されない、技能労働者のミスマッチが発生する可能性あり。また、現在、60歳以上の建設技能労働者等は52万人存在(全体の約18%)し、10年後には、これだけの人数が引退し、それ以外の年齢層においても年齢の上昇が見込まれる以上、若年入職者を確保していくことが必要。

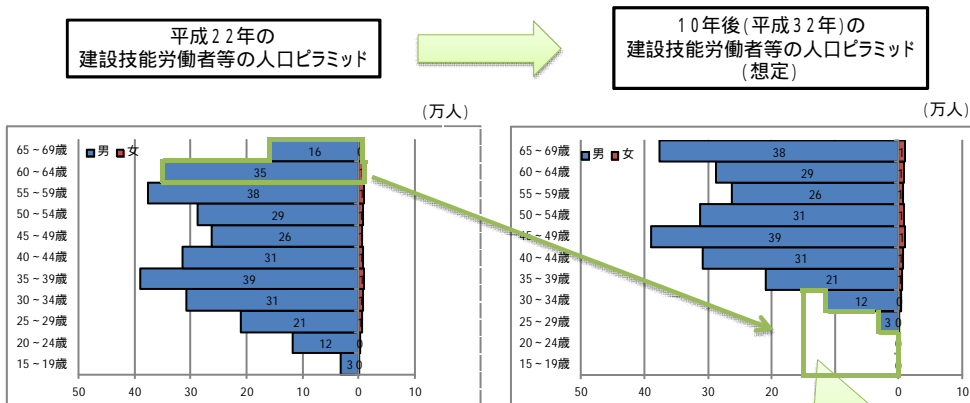
建設産業がかつてない厳しい状況にあることを踏まえ、「建設産業の再生と発展のための方策2011及び2012」(建設産業戦略会議とりまとめ)では、将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業を構築するために、総合的な担い手の確保・育成支援が必要であることを提言。

技能労働者の就労環境の構造的な改善に取り組み、若年者の入職と入職後の育成を図るなど、担い手となる技術者や技能労働者の確保・育成を積極的に展開することが提言された。

この提言を受け、「担い手確保・育成検討会」において、以下に関し具体的な検討が行われている。

専門工事業者等評価 技能労働者技能の「見える化」 登録基幹技能者の更なる普及 技能労働者に対する教育訓練 戦略的広報

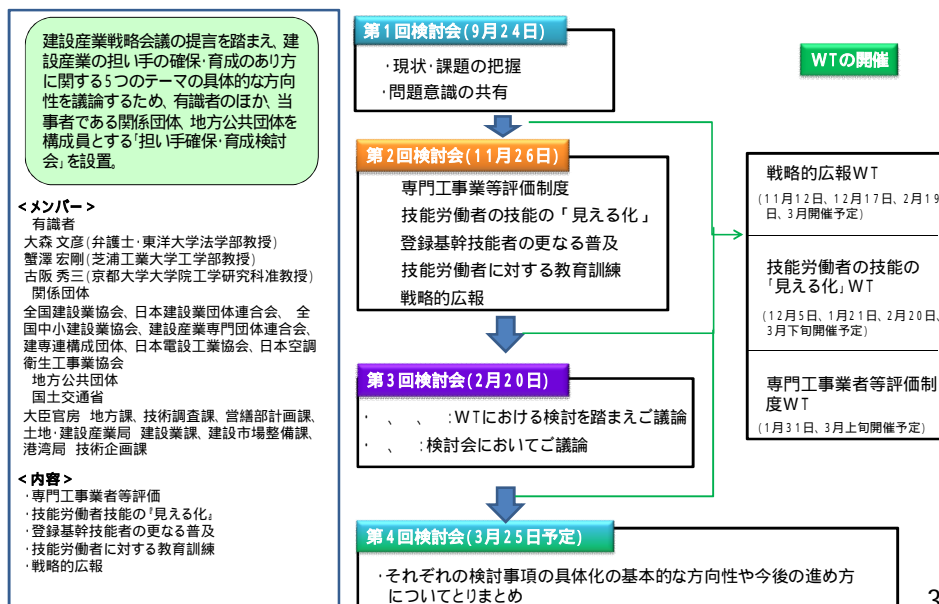
建設技能労働者の人口ピラミッド



出典:総務省「国勢調査(2010年)」

これだけの技能労働者を、若年入職で補填しなくてはならない。

担い手確保・育成検討会



(1) 基本的な考え方

課題と反省：

建設産業における広報は、各団体や企業が取組を実施し、一定の効果があったものと思われる。

しかし、建設産業に関心を示す若者が大きく減少。世間一般と建設業関係者との認識に大きなギャップがあるのが現状。

大手マスコミや世間の建設産業に対するイメージはむしろ厳しいものとなっている。

理解を得たいマスコミや世間一般の受け手になぜこれまでの広報が届いていなかったかどうかが省みるべき

- . 現状分析 . 具体的な目標設定と伝える内容の設定 . 適切な方法による受け手への発信
. 成果の把握と目標達成度合いの評価 . 取組の改善

といった課題を踏まえた上で、一連の対応を戦略的広報として打ち出していくことが必要。

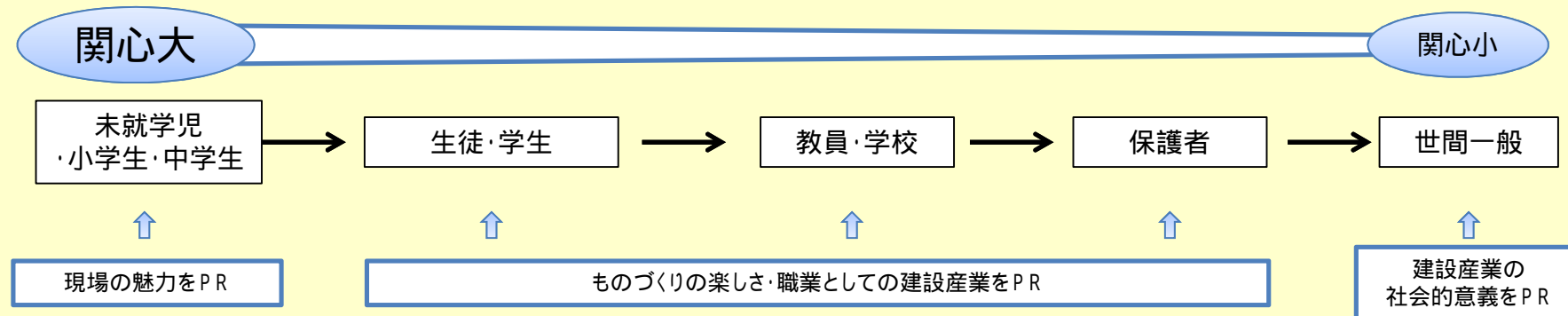
戦略的広報を進める狙い

学生の関心が建設産業にむけられていない中で入職促進の積極的推進は待ったなし。

従来のマイナスの受け止め方をプラスの方向へと繋げることが必要。

- 良好な関係作りのために必要な双方向コミュニケーションへ

戦略的広報のターゲット



(2) 戦略的広報に向けたポイント

双方向コミュニケーション

暮らしを支える社会資本のように、見えないものの大切さ、見えにくい価値や役割をに気付いてイメージしてもらえよう
なコミュニケーションの実施。

受け手の理解や信頼を得ることから始め、共に社会を築いていくという方向。

受け手に合わせた広報:

想定している受け手に、今まで見えていないものに「気付いて」もらい、意識されることが必要。

- ・ 戦略的なテーマ設定によりメディアの関心を引く。
- ・ “説得”ではなく“共感”
- ・ 顔が見える広報
- ・ 受け手の関心に引き寄せて注目を集めるシナリオ

戦略的メディアチャネルの設定

伝えたい受け手と広報テーマに応じて戦略的にメディアチャネルを設定。

様々な手法を駆使して、次の世代のために建設産業は取り組んでいるというメッセージを発信する広報を推進。

- ・ 影響力が大きいテレビ・ラジオ・新聞・雑誌等のマスコミへの働きかけ
- ・ 現代のクチコミであるソーシャルメディアの活用
- ・ 様々な専門領域で影響力のある人へのアプローチ 等

PDCAサイクル

広報の質を上げるため、その都度効果測定し、反省を今後の広報に活かす。

PDCAサイクルを確立していくことが必要。

建設産業の魅力を発信するために今後取り組むべき方向

(3) 戦略的広報に向けた提案(アクションプラン)

1) 前提

団体等の自主的な創意工夫をもとにする: 各団体の自主的な創意工夫に基づき、各団体の考え方に沿って広報を実施していく。
持続的な取組による: 一過性のものではなく、持続的な取組により、根気よく継続して実施していく。
身近な広報活動から始める: まずは身近な広報活動から取り組んでいく。

2) 建設産業の横断的な取組

必要性: 若者の入職促進待ったなし。世間との大きなギャップ
→ 建設産業全体の視点を持って、共通の目標を持ち、共通の戦略を持って、個々の立場を超えた取組を連携して進める。
建設産業界一体となった情報発信に向けた体制の整備
関係団体により構成される建設産業の魅力発信推進協議会(仮称)を立ち上げる。
協議会では、教育機関やマスコミなど建設業以外の有識者も参加することにより、外部の視点を取り入れ、各団体の特徴ある広報の取組を共有し、業界横断的な発信や支援の取組を具体的に検討・推進する。

3) 若年者の入職促進に向けた取組

建設産業に対する理解の醸成

: 若年者の入職促進のためには、建設産業の姿を正しく伝え、まずは建設産業に対する理解を醸成していくことが必要。そのため、建設産業の果たしている社会的意義・役割、今後社会資本の本格的な維持管理の時代を迎える中での建設産業の将来性などについて、若者に届くように情報発信していく。

受け手に応じた取組

イ 子供に対する働きかけ(子ども向け教材、マスコットなど)

ロ 生徒・学生に対する働きかけ(現場見学会・富士教育センターでの体験学習、相談会や就職セミナーの開催、建設業関連資格の紹介・取得支援など)

ハ 学校・教員との連携(定期的な意見交換会など)

ニ 保護者に対する働きかけ(建設産業の社会的意義や役割などが分かる資料の作成・提供等)

入職促進に向けた取組・ノウハウの共有

各団体・企業で実施している広報の取組の情報共有化を図る。

各団体・企業で実施している広報の取組のうち、優良事例のノウハウを抽出し、各団体・企業における広報活動にフィードバック。

入職促進に関する関係機関との連携

建設産業界と中学・高校・専門学校等との連携を強化。

(3) 戦略的広報に向けた提案(アクションプラン)

4) 一般的な広報活動の推進

業界横断的取組の推進

- ・ 建設業界全体として取り組む事でより高い効果が期待される業界横断的な取組を推進
- ・ 建設産業の魅力を発信する総合HPの開設
- ・ 共通ロゴ・トレードマーク・標語・マスコット等の作成 等

新聞・雑誌等のメディアへの情報発信強化

- ・ 受け手の関心が沸くような戦略的共通テーマの設定
- ・ 広報ガイドラインの作成や記者懇談会、記者向け現場見学会の開催
- ・ ソーシャルメディアの活用 等

中小建設企業や団体向けの情報発信支援

- ・ 広報ガイドラインの作成
- ・ 中小建設企業向けの実践広報塾などにより周知・普及
- ・ 建設業団体による、戦略的広報や入職促進に向けた取組を加速するため、必要な支援制度の整備

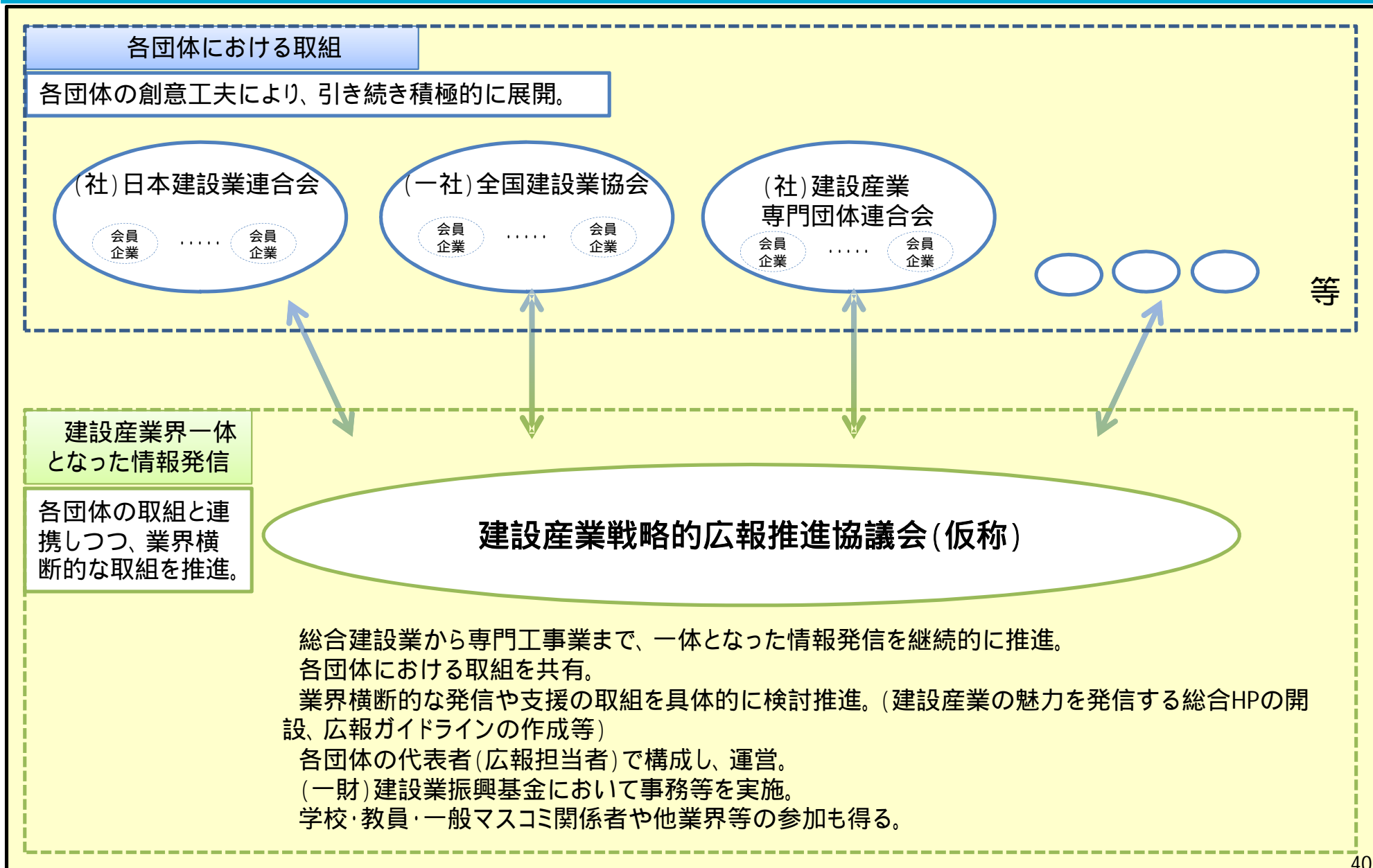
地域での情報発信の強化

- ・ 地域メディアや地域広報誌に対して積極的に情報発信
- ・ 災害対応や地域貢献活動の事例集を作成する等により地域における建設産業の果たす役割を一般向けに分かり易く情報発信
- ・ 工事現場の活用等により地域住民の身近なところから建設産業に対する理解醸成

広報活動のフォローアップ

- ・ 情報発信した内容が、どのように 取り上げられているかについてフィードバックし、今後の広報活動に活用
- ・ 一般の人々との建設産業に対する認識を調査する、建設産業のイメージ調査(仮称)を定期的実施することにより、戦略的広報の効果を継続的に測定し、今後の取組に活用。

建設産業における戦略的広報の展開について



建設産業における戦略的広報の展開について

広報活動全般に関わる施策

建設産業の魅力を発信する“総合HP”の開設

- ・戦略的広報テーマの設定。
- ・各団体や企業からの情報提供を受け、一元的に情報発信 ・スクリーンセーバー、壁紙の配布 ・ソーシャルメディアの活用 等

新聞・雑誌等のメディアへの情報発信強化

- ・記者懇談会の開催、記者向けの現場見学会の実施
- ・メディアに情報発信した内容が、どのように取り上げられているかについてフィードバック。

建設産業体質強化支援緊急助成事業(仮称)

- ・建設業団体による、戦略的広報、災害対応等準備、若年者・将来の担い手確保・育成の取組に対して助成(5分の4、一団体当たり上限250万円)

現場見学会の
定期的開催

地域での取組の強化(現場のイメージアップマニュアル作成、 オープンデー(一斉現場開放デー)などインパクトのある現場見学等)
ロゴやトレードマーク、マスコットの作成 優良広報の表彰

地域貢献活動の広報

地域貢献活動・災害対応事例の作成

災害時対応マニュアルの作成

- ・災害時活動の記録方法、災害対応用の業界統一ベストの作成 等

企業・団体の広報の支援

中小建設企業・関係団体向け
広報ガイドラインの作成

- ・取組姿勢(広報マインド)
- ・広報実施にあたっての留意点
- ・広報事例の紹介
- ・地域における情報発信の必要性

中小建設企業向け実践広報
塾の開催

入職促進に向けた取組

建設労働者における社会保険加入に関するリーフレット、ポスターによる広報
建設業団体内における若者向け広報の優良事例の共有。
建設業関連資格の学生に対する紹介。

入職促進に関する関係機関との連携強化
キャリアアップイメージの公表(特に、多能工について)
子供・学生・保護者に対する見る・読む資料の提供、体験の
機会の提供(富士教育センターでの体験学習の実施等)
現場見学会等の体験の機会、相談会や就職セミナー等企業
を知る機会の提供

建設産業イメージ調査(仮称)(一般、保護者、学生向けの継続的なアンケート)を実施

□ …来年度直ちに始めるもの [] …中長期的な課題として検討するもの