

第4回 担い手確保・育成検討会

議事次第

日時：平成25年3月25日（月）10：00～12：00

場所：国土交通省（合同庁舎3号館）11階特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

- (1) 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(案)
- (2) 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)
- (3) 登録基幹技能者の更なる普及について (案)
- (4) 建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開 (案)
- (5) 建設産業の魅力を発信するためのアクションプラン (案)

3. 国土交通省挨拶

4. 閉 会

《配付資料》

配席図

資料1 担い手確保・育成検討会規約

資料2 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 (案)

資料3 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)

資料4 登録基幹技能者の更なる普及について (案)

資料5 建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開 (案)

資料6 建設産業の魅力を発信するためのアクションプラン (案)

参考資料

担い手確保・育成検討会規約

(名称)

第 1 条 本会は、「担い手確保・育成検討会」（以下「検討会」という。）と称する。

(目的)

第 2 条 検討会は、建設産業戦略会議の提言を踏まえ、その具体的方策を検討する場として、特に、建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関する次に掲げる事項及びこれらに関連する事項を検討することを目的とする。

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

(構成)

第 3 条 検討会は、別紙に掲げる者をもって構成する。

- 2 検討会に座長を置き、座長は、議長として会議の議事を整理する。

(会議)

第 4 条 検討会は、委員の二分の一以上の出席をもって成立する。

- 2 座長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、会議に出席してその意見を述べ又は説明を行うことを求めることができる。
- 3 会議及び配付資料は、原則として公開とする。ただし、座長が認めるときは非公開とすることができる。
- 4 議事要旨については、あらかじめ座長に確認の上、国土交通省ホームページにて公開するものとする。

(ワーキングチーム)

第 5 条 検討会に、特定の課題について検討を行うため、ワーキングチームを置くことができる。

- 2 ワーキングチームは、座長が指定した者により組織する。
- 3 ワーキングチームに関して必要な事項は、ワーキングチームにおいて定める。

(事務局)

第 6 条 会議の事務は、土地・建設産業局建設業課及び建設市場整備課が行う。

(雑則)

第 7 条 この規約に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この規約は、平成 24 年 9 月 24 日から施行する。

担い手確保・育成検討会 委員

- 浅井 義明 埼玉県県土整備部建設管理課長
- 池田 秀基 一般社団法人日本電設工業協会人材委員会副委員長
- 石沢 正弘 社団法人日本建設躯体工事業団体連合会副会長
- 伊藤 孝 一般社団法人全国建設業協会副会長
- 大澤 繁雄 社団法人全国建設室内工事業協会理事
- ◎大森 文彦 弁護士・東洋大学法学部教授
- 小野 徹 社団法人全国中小建設業協会副会長
- 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学工学部教授
- 才賀 清二郎 社団法人建設産業専門団体連合会会長
- 関西 浩二 京都府建設交通部指導検査課参事
- 館岡 正一 公益社団法人全国鉄筋工事業協会副会長
- 田村 寿夫 社団法人日本建設業連合会契約制度研究委員会契約部会部会長
- 西村 貞生 社団法人日本空調衛生工事業協会人材委員会主査
- 古阪 秀三 京都大学大学院工学研究科准教授
- 村岡 良実 全国基礎工業協同組合連合会理事
- 森 務 全国管工事業協同組合連合会理事
- 山下 雅己 社団法人日本建設業連合会労働委員会人材確保・育成部会部会長

◎は座長

(五十音順、敬称略)

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

平成25年3月25日

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

1. 建設産業を巡る現状

建設投資の減少等により競争が激化し、地域社会を支えてきた建設企業が疲弊するとともに、就労環境の悪化等により若年入職者が減少するなど、我が国の建設産業はかつてない厳しい状況に直面し、建設産業の基礎体力が低下している。

その背景としては、受注競争の激化と間接経費の増加により下請契約の当事者間における交渉力の格差等も相まって、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せが進み、技能労働者等の就労環境が悪化していることが挙げられる。

2. 将来の懸念

建設産業がこのまま推移した場合には、受注競争の激化に伴う就労環境の悪化による若年入職者の減少と高齢化による技術者や技能労働者等の更なる減少が生じ、これに熟練者の大量退職も加わって、技術者や技能労働者等が著しく不足する事態が懸念される。

3. 専門工事業者等評価制度の目的

上記の課題を踏まえ、具体的な対策を講じていく必要があるが、その際には特に以下の観点に留意すべきである。

- ・個別工事の品質確保だけでなく、中長期にわたり品質と担い手（技術者や技能労働者）の確保が可能となる制度的枠組みを構築すること。
- ・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評価され、適正に競争できる環境を整備すること。

これらを踏まえると、人を大切にする施工力のある専門工事業者等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ための「専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入」が必要である。

この仕組みは、次の2点を目的とするものである。

(1) 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・育成される競争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。

(2) 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能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。

これらの目的を達成するため、新たな仕組みでは、発注者が元請企業を選定するにあたって、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が評価されるようにすることで、元請企業がコスト面のみにとら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する。

4. 基本的な考え方

(1) 評価の段階

この仕組みを導入するにあたっては、「建設業許可」、「経営事項審査」、「競争参加資格」、「個別工事ごとの入札参加資格」、「総合評価」のどの段階で評価を行うことが適切か検討が必要である。

検討にあたっては、「総合評価」については、原則として品質確保・品質向上の観点に特化する方向で見直しを行うこととされたことも踏まえ、本制度における評価をこの段階で行う場合には、中長期も含めた品質確保に関係する要素について評価する方向で検討を行う。

ただし、ある要件（社会保険への加入など）を満たさないことをもって建設業許可を与えないこととすると、公共工事のみならず、民間工事も受注できないこととなり、営業の自由の観点からは問題が大きいため、「建設業許可」については、少なくとも「評価」の場面での活用は難しいと考えられる。

(2) 評価の仕組み

この仕組みは、発注者が元請企業の選定にあたってその下請契約の相手方も含めて評価する際に用いることが想定される。

その際には、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、できるだけ簡素な仕組みとし、元請企業が、人を大切にする施工力のある専門工事業者等の取組を容易に把握、確認できる方法とすることが必要である。

(3) 評価項目の考え方

まずは、人を大切にする施工力のある専門工事業者等が行う取組として考えられる共通の評価項目を設定する必要がある。

元請企業は市場において既に独自の基準をもって下請企業を評価しているが、市場原理では通常評価されない、あるいは評価されにくい項目も存在する。この仕組みにおいては、市場原理に委ねていては将来の建設産業の発展が図りがたい部分の是正に資する項目に限定して評価項目を設定することとする。評価項目の方向としては、将来にわたる工事の品質確保に資するものであって担い手の確保の観点に着目したものに特化することが考えられる。

なお、業種の違いに応じた個別の評価項目を設定するかどうかについて検討することも考えられる。

(4) 評価対象の範囲

建設業においては、企業が「土木工事業」や「建築工事業」のみでなく複数業種の許可を取得し、元請としてではなく下請として工事に入る場合もあるのが実態である。したがって、専門工事業の許可を受けている企業が「土木工事業」や「建築工事業」の許可をも有する事をもって評価の対象から形式的に除外することは合理的ではない。また、専門工事業の許可を受けている総合工事業者であっても、3. に示した本制度の目的に資する取組を行う者であれば、あえて対象から除外する必要はないと考えられる。

また、この仕組みでは継続的に技能労働者等を雇用・育成する専門工事業者等を評価することになるが、実際に技能労働者等を雇用しているのは2次下請以下の企業であることが多く、発注の場面において1次下請企業を評価することは、制度の目的からすると合理的でない可能性があるとの指摘がある。一方、業種によっては1次下請企業であっても直接技能労働者等を雇用しているものもある。

元請企業が選定に直接責任を負わない2次下請以下の企業について評価することは、(2)のできるだけ簡素な仕組みとする考え方を踏まえると十分な検討が必要であり、入札契約の段階で2次下請企業まで決まっているかどうか、下請次数を減らす観点も必要ではないかといった課題についても考慮する必要がある。

以上を踏まえると、この仕組みの評価の対象としては、専門工事業の許可も取得している総合工事業者を形式的に除外することはしないこととする。その上で、まずは、元請企業がその選定に直接の責任を有する1次下請企業を対象として、それが可能な職種の有無も含めて実態調査を行い、検討する。2次以下の下請企業の評価については、引き続き可能性を模索する。

5. 具体的な評価項目として考えられるもの

3. に示したこの仕組みの目的及び4. (3)の考え方に鑑みると、評価項目としては次のものが考えられる。

(1) 工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等の確保状況

工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等としては、主任技術者や登録基幹技能者が考えられるが、工事現場における施工力の確保という観点からは、まずは、その数が不足し、かつ、資格取得に最低でも10年間の実務経験を要する登録基幹技能者の雇用状況を評価対象とすることを検討する。

(2) 若年労働者の確保・育成状況

今後、必要な技能労働者等が量・質ともに不足することが懸念される中、将来にわたる施工力を確保する観点から、若年労働者や、その内、一定の資格を有する者等の雇用状況や活用状況を評価対象とすることを検討する。

また、これらの者を育成する取組を評価するため、下請企業が行う技能・技術を習

得しようとする若年労働者の育成に向けた取組も、評価対象とすることを検討する。

(3) 適正な就労環境の確保等の状況

項目としては、例えば社会保険への加入や労働関係法規の遵守などが考えられるが、これらについては、評価の問題ではなく、むしろ、工事を施工する者の適格性の問題として検討する。

(4) その他

上記以外にも、この仕組みの目的を達成する上で必要と考えられる項目について、引き続き検討する。

6. 今後の進め方

平成25年度以降、上記の方向性を軸とし、まずは必要な実態調査を行い、その結果を踏まえ、引き続き検討を行う。その後、モデル的試行を行いながら制度の枠組みや手続きを検証しつつ、制度の適用拡大を図っていく。

7. 今後の議論を進めるにあたっての留意点

今後議論を進めるにあたっては、以下の点に留意する。

- ・ ダumpingは、建設産業における根本的な問題の一つであり、この制度だけで取り組むのではなく、対策を複合的に講じることによる対応が必要であること。
- ・ 本制度は単に下請企業の受注機会を確保するためだけに行うのものではなく、適正な競争環境の整備の一環であること。
- ・ 適正な競争環境の整備は、本制度のみならず、多様な方策によって可能となること。
- ・ 元請企業が求めることと下請企業が評価してほしいことのギャップを踏まえた制度設計が必要であること。

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

平成25年3月25日

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

1. 技能労働者の技能の「見える化」の目的とねらい

1 枠組みを構築する目的

1) 基本的考え方

建設技能労働者は様々な工事現場での施工に従事し、その施工力に係る経験や資格は、現場や会社ごとに自ら申告することで、評価・管理されている。

このため、技能労働者にとっては技能を磨いてもそれが適切に評価されず報われにくいとともに、建設企業にとっても技能労働者の能力は既存の取引先からの紹介や評判等に頼らざるを得ず、適切に把握することが難しい状況となっている。

将来にわたり建設産業の担い手を確保するためには、技能労働者が一人一人の実力に見合った評価と処遇を受け、社会保険等の最低限の福利厚生は必ず受けられるような環境となる必要がある。

今日においては、IT技術を活用すれば、技能労働者が保有する施工力等に関する情報を蓄積・活用する仕組みを構築することは技術的に十分可能となっている。

そこで、

- ①建設技能労働者が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とともに、併せて
- ②建設技能労働者の効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図り、
- ③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

ために、新たにこれらの目的の実現に資するようなシステム＝技能の「見える化」システムを構築することとし、建設業界において関係者の理解と協力を得ながらこの活用を浸透させることによって、技能労働者を巡る環境の改善等を目指すこととする。

2) 指摘

- ・技能労働者の身分の明確化・能力評価のために何らかの情報管理の仕組みが必要。
- ・各社単位ではなく業界横断的な仕組みとするところに意義がある。
- ・「見える化」によって専門工事業者や元請企業、発注者が建設技能労働者の評価をどう行っていくのか今後具体的な道筋を検討することが必要。

2 主体別の効果

1) 基本的考え方

①技能労働者

- 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。

②専門工事業者

- 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。

③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。

④発注者

- より広い人材を擁する企業による施工が可能となる。
- 社会保険などの法令を遵守した施工体制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。

2)指摘

- ・医療データの電子共通カルテによる患者のメリットのように、技能労働者のメリットを考えられる。
- ・技能労働者のデータベース化で安全書類・施工体制台帳の作成が非常に容易になり、現場の会社としてもメリットがある。
- ・技能労働者を雇う側にとっても経験豊かでないいい人材が自社にいれば受注競争上有利になる。
- ・各社が個別に行っている教育の重複を避けるメリットがある。
- ・不良不適格者が現場に入ってくることを予防することができる。
- ・各個人にIDを付与することで労災保険の実数精算が可能になり専門工事業にメリットがある。
- ・各社固有のデータベースをすべて共有するのではなく、相互に参照する情報と、会社の資産である情報は取捨選択してアクセスコントロールすることが可能。
- ・ばらばらになっている情報をつなぐことが必要。
- ・この制度が不良不適格業者・ブローカーに悪用されて技能者の引き抜きなどのトラブルが心配。
- ・技能労働者不足に乗じたブローカーによる悪用などデメリットの可能性もあるが、良い方

向で活用されれば待遇面で優秀なモデルケースも出てくる可能性があり、ブローカー問題への対応にはやはりID付与が必要になる。

3 システム構築に向けた課題

1) 基本的考え方

システム構築に向けては次のような基本的課題があり、今後関係者で各論点を議論・整理することにより、これらに対応できるようにしていくことが必要。

- ①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。
- ②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。
- ③個人情報適切に保護されるか。
- ④各会社等において変更・追加等がある毎にデータの入力・更新が着実に行われるか。
- ⑤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. 枠組みの基本的構成要素

1 今後蓄積すべき技能労働者に係る情報項目

1) 基本的方向

○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て検討することとして、次の①～④の項目により具体化を図ることとする。

- ①技能労働者の工事履歴
- ②技能労働者の資格
- ③技能労働者の研修受講履歴
- ④技能労働者の各種保険加入状況

○また①～④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。

○各企業固有の資産として位置付けられる情報まで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の蓄積と共有化を図ることとする。

2) 論点

○①工事履歴については、

- ・工事履歴はどの程度の内容とするべきか。日々の就業状況も把握することとするのか。
- ・既に終了している過去の工事履歴をどのように把握するか。

といった論点がある。

○④保険加入状況については、

- ・間違いなく保険に加入していることの裏付けをどのようにとるか。
- ・一時加入していたものの、その後未加入となった場合の更新方法など、最新の情報を維持するための更新の方法をどうするか。
- ・保険に関する登録情報の範囲をどうするか。(3保険の資格取得日や事業主負担額の納入状況など)

といった論点がある。

3)各項目についての指摘

○各項目共通

- ・既存のデータベースを活用するなど負担の少ない方法を議論すべき。
- ・データの利用価値を高めるにはデータの信憑性を誰かが確認し、保証することが必要。
- ・裏付けがあるかどうか仕分けして見えるようにした上でどこまで信頼するかは利用する側で判断したらどうか。
- ・虚偽登録ができないようにすべき。
- ・蓄積する情報項目は上記①～④に限定するものではなく、必要に応じて作業環境や健康状況の情報についても今後必要に応じて追加を検討する。

○①工事履歴

- ・日々の就業状況をどの程度の精度で確保するかがポイント。カードシステムや携帯で確認する方法がある。
- ・過去の工事履歴は経験が長い人は膨大であり、裏付けがあるかどうか仕分けして見えるようにした上でどこまで信頼するかは利用する側で判断したらどうか。

○②資格

- ・資格は幅広く拾ったらどうか。
- ・データの確証性、本人性の担保が難しい。
- ・必要に応じて他のデータベースと紐付けるようにしたらどうか。
- ・資格については、業界が国の干渉を受けずに選んでいけば実質的に意味のあるデータベースになっていく。実質的に民間が金も出すが口も出すという関わりや運営があったほうが良いのではないか。

○③研修受講履歴

- ・職長教育や玉掛けなどの研修履歴を電子化して各社で情報共有できると便利。

○④保険加入状況

- ・データを利用する立場からすれば誰かがデータ内容を保証すべき。
- ・社会保険未加入対策との連携を図る必要がある。

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

1)基本的方向

- 基礎年金番号や住民票コードなど現在存在する個人にIDや番号を付与する制度はそれぞれ法律による利用制限等の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)指摘

- ・バラバラになっている情報をつなぐためにIDが必要。
- ・イギリスでは、国が関与した ID カードを保持していることが技能労働者のステータスになっている。
- ・入職した若年者が早く技能を修得すると特典があるような魅力のあるID制度が望まれる。

(2)登録を求める技能労働者の範囲

1)基本的方向

○IDを付与して登録を求める技能労働者の範囲は、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。

2)指摘

- ・職名ではなく、現場での役割・立場をもって決めてはどうか。
- ・現場に入る人は全員対象とするという整理もあるのではないか。

(3)本人を識別するために必要な基本情報

1)基本的方向

○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、本人であることを確認することが必要。

2)論点

○本人確認のために必要となる基本情報としては何が適切か。

- ①案：氏名・性別・生年月日・住所
- ②案：生年月日、性別、血液型、出身地など変わらない項目

(4)技能労働者にIDを付与する主体

1)基本的方向

○随時入退職があることから、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。

2)論点

○個人IDはどうやって付与ないし取得することが適切か。

- ①案：技能労働者を直接使用する企業による付与
- ②案：元請企業による付与
- ③案：インターネットを通じて自分でIDを取得

3)指摘

- ・未付番者が現場にきたときにすぐに作業に就けるようにすることが必要。
- ・IDを持っていない人も現場に入ってくると管理が大変。
- ・会社の方針としてIDを持っていない人は現場に入場させないということも可能。
- ・元請や零細企業の事務負担を踏まえることが必要。
- ・零細企業にとっては事務負担が大きいので、簡単にパソコンで登録できるシステムといった工夫が必要。
- ・インターネットでどこでもというより、ID発給機関に認められた機関の端末という考えもある。

(5)管理機関側での取扱い

1)基本的方向

○管理機関側では本人の基本情報を受けて、次のような作業を行う。

①新規にID登録をするとき

・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。

②情報の更新登録があったとき

・報告のあったIDを中央データベースで確認し、基本情報が一致することを確認し、一致したときは新たな情報を追加登録・更新する。

・一致しない場合には報告のあった企業等に照会し確認を求める。

③異なる番号だが同一人物の可能性のある場合

・基本情報が一致する場合には、番号を統合する。

・基本情報の一部が一致するが住所が一致しない場合には、直近の情報の登録があった企業等に照会し、本人への確認を求める。

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

1)基本的方向

○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。

2)論点

○随時追加・更新のある蓄積するべき技能労働者に係る情報(技能労働者情報)は、どのような主体が管理機関に登録することが適切か。

①案：登録する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。

・登録するべき技能労働者情報に最も近い使用企業が情報を登録することを基本とすることが現実的。

・併せて、使用企業が登録業務を実施できない場合に登録を代行する仕組みも設ける。

②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。

・入退場管理を行えばリアルタイムで管理機関に蓄積可能。

・研修履歴もIDが判れば講習実施機関で登録。

3)指摘

・本来は直接雇う会社又は本人が登録して責任を持つべきではないか。

・専門工事業者のデータ入力を代行する仕組みなどサポートの仕組みも必要。

・代行関係での真正性をどのように担保するか課題。

・データを自己主張分と資格管理団体確認済み分に分けることは技術的に可能。

・資格は資格管理団体で登録する方針となった場合、どこに確認の情報を送ったか資格管理団体側でも記録する必要がある、どこまで「見える化」に協力が得られるか。

・登録された情報の真正性の確保が重要であり、間違った情報や二重登録が本人にとり

不利益となる仕組みになれば、自分で情報の正確性を担保するようになるのではないか。

- ・誰でも情報登録できるが、本人確認ができない場合は、最終的な登録はできないような、入り口は緩いが最終的なところは担保されている仕組みを考えてはどうか。
- ・登録される人の品質管理も必要。
- ・イギリスのように、登録する主体が「個人」という選択肢も有り得るのでは。
- ・現実には情報リテラシーの低い人もおり、それだけでは動かないのではないか。
- ・本人による登録だけでなく所属企業による(代行)登録も必要であり、勤務時間外での登録も受付可能とすべきではないか。
- ・書類作成が不得手な技能労働者が多いことも考慮すべき。
- ・講習実施機関が民間である場合、過去の古いデータの登録は困難ではないか。
- ・国がID保持を現場入場の要件として義務付けた場合、町場での工務店など小規模工事では使えないのではないか。
- ・住宅建築の現場では、情報の登録方法には複数の方法があるので運用面では心配していない。
- ・小規模現場でも、携帯電話の活用等で職人が働いた実績をDBに蓄積する工夫は可能である。

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

1) 基本的方向

○管理機関は、全国一団体、民間公益団体とする。

2) 指摘

- ・自浄作用が働くためには公益法人が適切かどうか。
- ・公益団体は中間的存在であるが、自立的な経営が成り立つ組織である。

(2) 管理機関が行う業務

1) 基本的方向

○管理機関では、次のような業務を行うことになる。

①企業への管理番号の付番

②技能労働者への付番状況の管理

- ・技能労働者に付番したIDを管理する。
- ・同一人物と思われるIDの統合、なりすまし・虚偽のIDの排除などを行う。

③指定代行機関の審査・指定

④技能労働者情報の蓄積・管理

- ・個人情報や安全管理を図りつつ必要なサーバやシステムを整備する。
- ・技能労働者のIDごとに技能労働者情報を蓄積・管理する。
- ・資格発行機関の名簿とIDの紐付けを行う。

⑤技能労働者情報の提供

- ・管理番号を付与された企業等に必要な技能労働者情報を提供する。
- ・技能労働者本人からの請求に応じ、本人の情報を提供する。

5 登録された技能労働者情報の利用(閲覧)のあり方

(1)企業における登録された技能労働者情報の活用

1)基本的方向

- 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)論点

- 個人情報保護の観点から閲覧できる企業の範囲に何らかの限定を設ける必要がないか。その際情報登録を行う企業と閲覧できる企業との整合性をどう図るべきか。

※想定される建設企業等の範囲:

- ①当該技能労働者を直接使用する建設企業
- ②当該技能労働者に係る労務管理業務を行う元請企業
- ③当該技能労働者が従事する建設工事の発注者

- 登録された技能労働者情報はすべて開示するというだけでよいか。開示する目的ごとに開示する情報の範囲は異なってくるものとするべきかどうか。

※想定される閲覧を認める目的:

- ・技能労働者の適正な評価と処遇を図ること
- ・作業員名簿や施工体制台帳などの管理書類の作成業務の省力化
- ・元請・下請における労務管理業務の効率化
- ・建設工事の適正な施工の確保の確認

- 個人情報保護の観点からは、閲覧に当たりどのような工夫が必要か。(印刷を制限するなど)

- 不正なアクセスなどによる情報漏出の懸念をどう払拭するか。

- 閲覧に要する費用の手数料はどうするか。

3)指摘

- ・登録情報を見せ過ぎると目的外使用の懸念がある。目的外使用をさせないためには、情報は雇用者が元請に出すのか、個々人が登録するのか、元請が指定して出させるのか、情報提供の仕組みを整理する必要がある。
- ・現場に初めて入る技能労働者の情報は、事前に元請が情報を閲覧できるようにしておく必要がある。どのタイミングで誰が開示するか整理する必要あり。
- ・状況によって元請や下請いずれの立場にもなる企業もあるため、情報へのアクセス権限は柔軟に対応するべき。
- ・情報の所有者は本人なので、本人の了解がないと閲覧できない仕組みにするべき。
- ・本人の意志に基づいて、ある目的の達成のために、代行機関などしかるべきプレーヤーが閲覧できるようにするべきである。

(2) 技能労働者本人への開示

1) 基本的方向

- 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。

2) 論点

- 閲覧の方法としてインターネットのほか来所・郵送・FAX送付といった方法もある中で、技能労働者にとって無理がなくやりやすいのはどのような方法か。
- 本人であることの確認をどのように行うか。
- 個人情報保護を保護する観点から、不正アクセスや情報漏洩が生じないようにするためにどういう工夫が必要か。
- 本人が活用するためにはどのような点に留意することが適切か。
- データの変更の申し出や個人データの利用停止の申し出がある場合どのように取り扱うか。
- 開示に要する費用の手数料はどうするか。

3. 個人情報の保護・情報セキュリティ対策のあり方

1) 基本的方向

- 「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、個人情報保護法に定められた各般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は該当する主体においては、個人情報保護法及び国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドラインに基づき、必要な組織的・人的・物理的・技術的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個人情報の目的外利用、不正閲覧、第三者の「偽造」「なりすまし」、個人情報の漏洩・改ざんといったリスクに対して必要な対策を講じる。

2) 論点

- 個人情報取扱事業者が個人情報保護法に定められた義務を満たすためにどのような措置を確保すべきか。
- 国土交通省のガイドラインを踏まえ、どのような安全管理措置を講じるべきか。
- 個人情報を保護する上でのリスクに対し、どのような対策を講じるべきか。

3) 指摘

- ・本人に情報を登録してもらうためには、使用目的、使用者を事前に本人に開示しなければならない。
- ・他のシステムから情報提供の要望があった場合など将来の拡張性にどう対応するか。最初からそれを考慮して本人の同意を包括的に取るか、情報を取り出す毎に個別同意を取る

るなど2段階にするか、議論が必要。

- ・技能労働者の適正な評価と処遇という目的に合致するならば、当初想定外の利用もできる形にするべきではないか。
- ・個人情報扱う事業者はサーバや回線も含め情報セキュリティ対策を適切に講じるべきである。

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

1) 基本的方向

- 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か調整を進める。
- 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) 論点

- 他のデータベースとの連携を進めるに当たっては、以下の事項のほか、あらかじめどのような点について相手方と調整することが必要か。
 - ・見える化システムと先方とで連携によるお互いのメリット、目的、必要な情報を明確にすること。
 - ・各資格等はそのデータベース等の中で番号を付されて管理されていること。
 - ・情報を「見える化」システムに提供し登録することについて各データベースに登録されている個々人の了解を得ること。
 - ・データベースごとに活用する情報を特定し、「見える化」システムのIDと各データベースに登録されている人を紐付ける仕組みを確立すること。
 - ・システム間の連携を図るために必要なシステムプログラムの設計開発に係る費用を試算し、運用と合わせて必要な費用負担の在り方を検討すること。
 - ・各データベースを管理する担当機関の了解を得ること。

3) 指摘

- ・見える化側にとっては、登録されたデータについて、他のデータベースにアクセスしてウラを取り、真正性を担保することが目的。
- ・優良職長や表彰などの情報、各事業所の特別教育を横串にした情報などが閲覧できれば便利。
- ・連携に当たっては、お互いにどのようなメリットがあるのか、何の目的でどのような内容の情報が必要か整理することが必要。
- ・個人情報保護の観点から、連携により本人の同意の範囲から逸脱しないかどうか、ひと

つひとつ確認する必要がある。

- ・連携する先方の理解が必要であり、接続工事の負担や先方のシステムの情報漏洩の防止対策等についても配慮が必要。
- ・台帳など紙で管理されているデータとの連携にあたっては、突合に必要な手間や費用などを考慮して検討を進める必要がある。
- ・免許等のデジタルデータを預かって、照会されるごとに、その真正性を保証するような、「デジタル社会での公証人」的な役割の機関があれば、制度を円滑に動かしていくことができるのではないか。このような「デジタル社会での公証人」は「信用」を売ることを業務とする営利企業であってもいいのではないかと。

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

1)基本的方向

○「見える化」システムにおいては、作業員ごとに各3保険の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、専門工事業者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)指摘

- ・見える化は加入すべき制度に入っているかどうかチェックしやすくするためのツールであり、内容の確認は情報を入力する部署で担当することになると思われる。
- ・見える化が進めば一人親方か偽装請負かの判断も容易になり、社会保険未加入対策にも大いに役立つツールとなる。

(2)法定福利費別枠計上への活用

1)基本的方向

○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。

2)指摘

- ・別枠支給が難しいことはわかるが、その準備として加入している情報を把握できる仕組みにするべき。
- ・まずはその人が何日働いたかを把握しようと思えば把握できるような仕組みにして、将来的に別枠計上に活用できるように進めるべき。

3 建設業退職金共済制度との連携

1) 基本的方向

- 「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。

2) 指摘

- ・「見える化」システムと建退共の連携は、建退共にとっては本人確認と偽装申告防止に大きな効果が期待できるのではないかと。
- ・主体である建退共側が全体像とメリットを示し、業界に賛同してもらうようにすべき。
- ・毎日技能労働者が現場に来ていることをチェックし証紙を手帳に貼る作業の大変さは元請の現場でも同じであり、「見える化」システムと入退場管理のシステムの連携により初めて証紙の電子化が可能となる。
- ・証紙を貼ることが法律事項ならば、将来的には法改正も視野に入れるべきではないかと。
- ・社会保険、退職金という生活基盤の大きな二つが融合してインパクトのあるデータシステムになるのではないかと。
- ・当面は建退共で電子化されている情報について連携する方向で検討し、膨大な紙データの情報については今後の課題としてはどうか。

4 マイナンバー制度との将来的な接合可能性

1) 基本的方向

- 今後マイナンバー制度が導入され、将来的に税・社会保障・防災以外の分野における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の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

1) 基本的方向

- 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とともに個人情報である技能労働者情報を蓄積管理する管理機関に対する国としての関与の在り方について、個人情報保護法による主務大臣の個人情報取扱事業者への関与の規定による対応を出発点としつつ、法令的な対応も含め引き続き検討する。

2) 指摘

- ・イギリスのように、国が補助金を出すのではなく適切な事業者に管理事業の独占権を付与し、国は監査を行い不適切な状況になった場合には独占権を剥奪するといった運用が考えられるのではないかと。
- ・国・行政が必ずしも管理機関を監視する必要はなく、別に監査団体を立ち上げ、複数の

事業者に対する監査の権限を一部移譲してやらせる方法や、複数の事業者がそれぞれの特色をもった分野の技能労働者を抱えて管理する方法もあるのではないかな。

- ・マーケティングの問題でもあるが、最終的には国が何らかの形で関与し、必要なら法律も作るということも排除しない方向性で良いのではないかな。
- ・見える化の仕組みの導入を契機として「技能労働者」の定義について社会的な合意を形成することは、見える化の制度に対する魅力を醸成することにもつながるのではないかな。
- ・ID付与が法的義務でないならば、費用負担を伴うIDは不要とするユーザーが増え、結果的に全体のユーザーが減る可能性がある。

5. 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

1) 基本的方向

○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。

2) 指摘

- ・管理機関が存続するために必要な経費や受益者の負担はどのくらいになるか、具体的な数字がないと議論が難しい。
- ・現状では未確定な部分があるため、業界として見える化の仕組みに対する支出の是非の判断は難しい。
- ・特定の業種に負担が偏らないようにすべき。
- ・国民の生命・財産を守る自衛隊の費用が 100%政府支出であるように、建設業も災害から国民・国土を守るという役割を担っており、建設業の技能労働者のための基盤を構築するためならば、少なくとも当初については政府の資金を投入すべき。
- ・汗をかくというが、結局はコストがかかる。しっかりやる主体に政府が支出すべき。
- ・受益者負担と言った途端にユーザーは皆登録しなくなる。
- ・技能労働者側でコストが負担できず雇用主が負担することになれば、本来技能労働者のための制度が、元請が管理しやすいようなシステムになってしまうおそれがある。
- ・これにより誰が受益するか、どのようなメリットがあるか整理しないと見えてこない。
- ・ある元請企業で施工体制の書類を全部電子化したとき、コストは全て元請企業が負担し、協力会社には一銭も求めず、その代わりに登録する手間(労力)をお願いした。費用負担を求めるのであれば、お金を払う意味付けも整理した上で、それ相応の金額であれば、メリットを納得して取り組んでもらえるのではないかな。

6. 枠組みの導入プロセス

1) 基本的方向

- 平成25年度以降も「見える化」WG を継続的に開催し、中間取りまとめを踏まえ更に詳細に論点を整理して、25年度末を目途に「システム運用構想」をとりまとめる。
- その後、システム設計の専門家などを交え具体的なシステムのあり方・セキュリティ対策等を具体的に検討するため、「見える化」WGに「システム検討チーム(仮称)」を立ち上げる。その議論と並行して、「見える化」WGにおいて運営やシステムの詳細、メリット・コスト等につき方向を具体的に検討し、両者の検討結果を「システム案」として取りまとめる。
- その後、関係団体により構成される「システム構築推進協議会(仮称)」を立ち上げ、「システム案」を踏まえた要件定義・基本設計・開発等のシステム構築作業を進める。それと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。

2) 指摘

- ・システムの利用者とそうでない者(デジタル情報とアナログ情報)が併存する期間における運営方法や費用負担の具体的取扱いについても今後検討すべき。
- ・今後、「見える化」WGに「システム検討チーム(仮称)」を設置して、システム設計の専門家などを交え情報セキュリティ対策の技術的な検討を進める。

登録基幹技能者の更なる普及について

平成25年3月25日

登録基幹技能者の更なる普及について(報告)

平成25年 3月25日

登録基幹技能者 評価・活用委員会

『平成24年度 基幹技能者の評価・活用に関する調査事業』(国土交通省発注、以下「調査」という。)におけるアンケート調査やヒアリング調査によって抽出された登録基幹技能者の配置効果や制度普及・活用上の課題等を踏まえ、登録基幹技能者の更なる普及に向けた方策等について以下のとおり報告する。

1. 登録基幹技能者の位置付けの明確化
2. 登録基幹技能者制度の広報
3. 公共工事における登録基幹技能者制度の活用促進
4. 登録基幹技能者の有資格者増加に向けた対策
5. その他(更なる検討を要する課題 等)

1. 登録基幹技能者の位置付けの明確化

各大手ゼネコンは、以前から工事現場で中核的な役割を担う技能労働者を育成する必要性を認識しており、独自に「優良職長手当制度」等を運用してきた。一方、平成20年に登録基幹技能者制度が発足したが、技能労働者には時間とコストを掛けてまで資格を取りたいと思うようなインセンティブが優良職長手当ほど強くなく、建設業法の「主任技術者」等と混同して「名称があるなら、施工体制上での制度的な位置付けがあるはず」との誤解も一部で生じており、業界内での登録基幹技能者制度の認知度はまだ不十分であると言える。

しかしながら、今後、元請下請関係の見直し、専属性の希薄化、技能労働者の流動化が進む中で、一定水準の能力保持を確認できる客観的な指標として、登録基幹技能者の資格は非常に有用である。

今回、登録基幹技能者 評価・活用委員会において、登録基幹技能者の客観的な位置付けについて各委員((社)日建連所属の委員を含めて)の認識を確認したところ、現場の技能労働者のトップ、一定能力の保持、教育制度などの観点から別紙のような共通認識に収斂することが判明した。

また、登録基幹技能者の役割について確認したところ、①「技術(マネジメント)」と「技能(スキル)」の間を埋めること、②ゼネコンの技術者のサポート役、という共通認識が確認できた。

調査結果によると、発注者側から「登録基幹技能者の役割が不明確」という意見が出るなど、発注者側において登録基幹技能者の位置付けの明確化が進んでいないことが浮き彫りになったが、前述の共通認識を、発注者側にも展開すれば、登録基幹技能者の位置付けの明確化がより進むと思われる。

また、今後、技能労働者自身が、コストや時間を掛けても登録基幹技能者の資格を是非取りたいと思うような環境を整えることが更なる位置付けの明確化につながると思われる。

2. 登録基幹技能者制度の広報

【前提条件】

○調査の結果、建設業界において本制度そのものの認知や制度の活用方法等の理解がまだ低いことが指摘されている。

【方向性】

- 登録基幹技能者の配置効果・メリットや入札制度での活用状況を広報素材として用い、広報すべき相手方に合わせた効果的な PR 方法を選択する。
- 登録基幹技能者の優秀な働きを実際の工事現場で PR できる方策を検討する。
- 登録基幹技能者が5年毎更新を受講することにより、技術進歩や法令改正に対応できる能力(知識等)を有していることの PR 方策を検討する。

【具体的な方策】

(1) 配置効果を説明した広報資料の作成

(実施主体) 国土交通省、基幹技能者制度推進協議会

(ツール) パワーポイント資料等

(広報対象) 公共発注機関、元請企業、専門工事業者、有資格者・一般の技能労働者

(内容) ○配置効果として「品質」「安全」「工程管理」面での効果をアピールする資料を作成する。

- ・工事成績評定点の比較
 - ・発注者による配置効果の検証結果
 - ・元請企業の優良職長手当制度にて登録基幹技能者を支給対象としている際の評価内容
 - ・登録基幹技能者の現場での実務内容 等
- 公共工事の入札制度での活用件数を取りまとめ、制度の活用状況をわかりやすく説明できる資料を作成する。
- 資料の活用先
- ・広報パンフレットへの記載(基幹技能者制度推進協議会が作成)
 - ・国土交通省 HP、登録基幹技能者データベース、各講習実施団体 HP(Web 素材)
 - ・「各都道府県監理課長会議」等での資料配付

(2) 各職種毎の登録基幹技能者マークの作成

(実施主体) 各講習実施団体

(ツール) ヘルメットに貼るシール素材

(広報対象) 元請技術者や他の技能労働者

(内容) 有資格者に各職種毎のシールを配布し、ヘルメット等に貼ってもらうことで、工事現場で周囲の元請技術者や他の技能労働者に対し「登録基幹技能者」としての力量をアピールできる環境を作る。

(注)旧基幹技能者制度では推進協議会にて共通の資格者シールを作成し、団体を通じて配付していた。平成20年度の登録制度への制度変更を受け、旧制度の基幹技能者と区別するため、職種独自のマークを作成することが推進協議会にて再確認された。(第7回推進協議会:平成21年7月28日)。マークは各講習実施団体が作成することになっているが、現在30職種のうち、マーク作成は13職種に留まっている。

(3) 処遇改善のための元請団体等への意見提示

(実施主体) 基幹技能者制度推進協議会

(ツール) 文書等による意見提示

(対象) (社)日本建設業連合会や(一社)全国建設業団体など元請企業団体

(内容) 調査の結果、元請企業からの手当支給が登録基幹技能者本人にとって業務や資格取得のモチベーションに大きく貢献していることが確認された。

そのため、推進協議会から元請団体等に対して、配置効果に関する資料等を提示した上で、手当制度で登録基幹技能者を評価してもらうよう、依頼文書等を作成する。

3. 公共工事における登録基幹技能者制度の活用促進

【前提条件】

○調査の結果、元請企業や有資格者及び所属企業の回答では、登録基幹技能者制度の活用を促進するためには「公共工事での更なる活用」が最も重要な課題であると指摘されている。

○都道府県での活用はまだ進んでいない。(H23 発注工事について、47都道府県中、5道府県のみ。)

【方向性】

○公共工事の発注者に対して、入札制度等で登録基幹技能者の配置を評価項目として設定してもらう等の働きかけを行う。

【具体的な方策】

総合評価落札方式での活用促進の広報

(実施主体) 国土交通省

(対象) 公共発注機関(国、都道府県)

各公共発注機関(国、都道府県)に対して登録基幹技能者制度への理解を求めるとともに、総合評価落札方式において登録基幹技能者の配置を評価項目として設定してもらう等、入札制度における積極的な活用を促していく。

4. 登録基幹技能者の有資格者増加に向けた対策

【前提条件】

- 調査の結果、制度の活用促進における課題として、有資格者の増加が挙げられている。
- 各講習実施予定について元請に問い合わせがある場合も多く、効果的な周知方法が求められている。
(現状は各団体ごとの HP 掲示や業界紙への掲載に留まっている。)

【方向性】

- 技能労働者からの目線で、登録基幹技能者の講習を受ける機会が増えるような取り組みを進める。
- 有資格者が5年毎更新を受講するインセンティブにつながるような方策を検討する。

【具体的な方策】

(1) 各講習実施団体の「年間講習実施予定一覧表」の作成

(実施主体) 基幹技能者制度推進協議会

(ツール) 登録基幹技能者データベースを活用した一覧表の作成

(対象) 元請企業の協力会、資格取得の候補となる技能労働者

(内容) ○講習実施団体の年間講習実施予定を取りまとめて一覧表を作成し、登録基幹技能者データベース(振興基金 HP)に掲載する。

○元請団体や専門工事業団体を通じ、優良職長手当制度にて登録基幹技能者を評価対象としている大手ゼネコンの協力会等に対しても周知し、各職種毎に受講要件を確認できるよう工夫する。

(2) 5年毎の更新済者とわかるマークの作成

(実施主体) 基幹技能者制度推進協議会

(ツール) 推進協議会作成の5年更新者専用のマーク

(対象) 元請技術者や他の技能労働者

(内容) 登録基幹技能者の資格は5年毎に更新が義務づけられているが、単なる手続きだけでなく、講習や通信教育による最新の技術等に関する知識や法令の改正点などの知識の付与に加え、それらの知識を理解できたかの効果測定も実施される。

今回の調査の結果においても、登録基幹技能者制度は技能者に対する教育システムとして元請や雇用企業から評価されていることが確認されたため、5年毎の更新により技術進歩や法令改正に対応した能力を持つ証(マーク)を作成することで、周囲の元請技術者や他の技能労働者に登録基幹技能者の能力をアピールでき、5年毎更新への意欲が増すような環境を作る。

5. その他(更なる検討を要する課題 等)

【方向性】

- 登録基幹技能者制度の更なる普及促進に向けて、内容に応じて「基幹技能者制度推進協議会」へ議論を引き継ぐものとする。

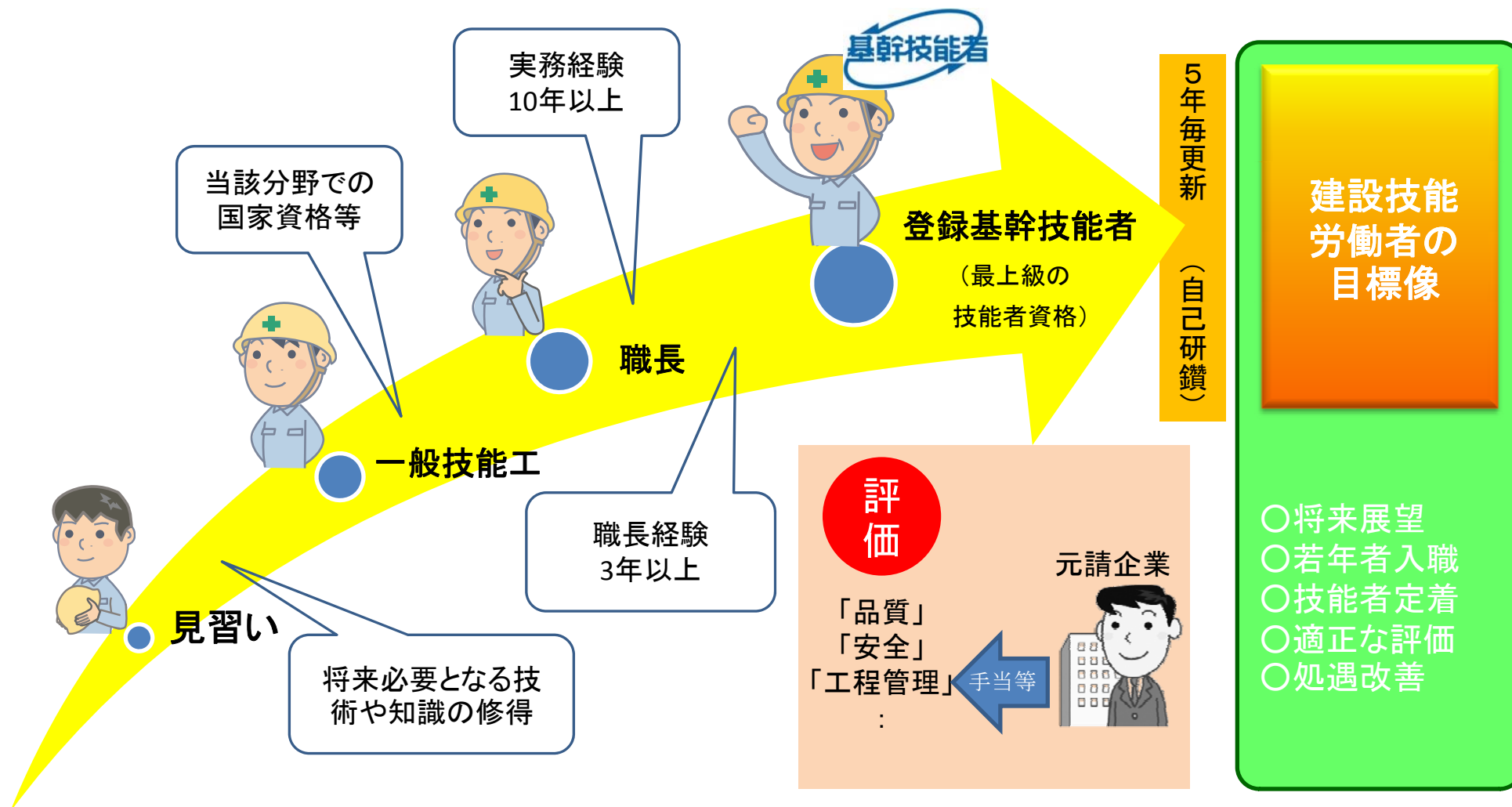
有資格者数の不足への対応

調査の結果によると、登録基幹技能者を公共工事の発注で活用できない理由として、多くの発注機関が「有資格者数の不足」と回答している。一方、建設業界では高齢化が進む反面、離職者の増加や若年者入職の減少から、実務経験 10 年以上の受講要件を満たす技能者も減少している。

各職種毎の特殊性や各地域の実情を把握した上で、発注者側が求める育成数と講習実施団体が定める育成目標数との整合性や実現性などを検証するため、更なる調査を実施し、有資格者数の不足の解消方策を検討する必要がある。

【別紙】登録基幹技能者の共通イメージ

- 登録基幹技能者は、建設現場において「技能労働者のトップ」として役割が期待されている。
- 登録基幹技能者の資格は、一定の能力の水準を保持している指標になる。
- 登録基幹技能者制度は、最上級の技能者資格を修得する教育制度の役割を果たしている。





登録基幹技能者の配置効果について

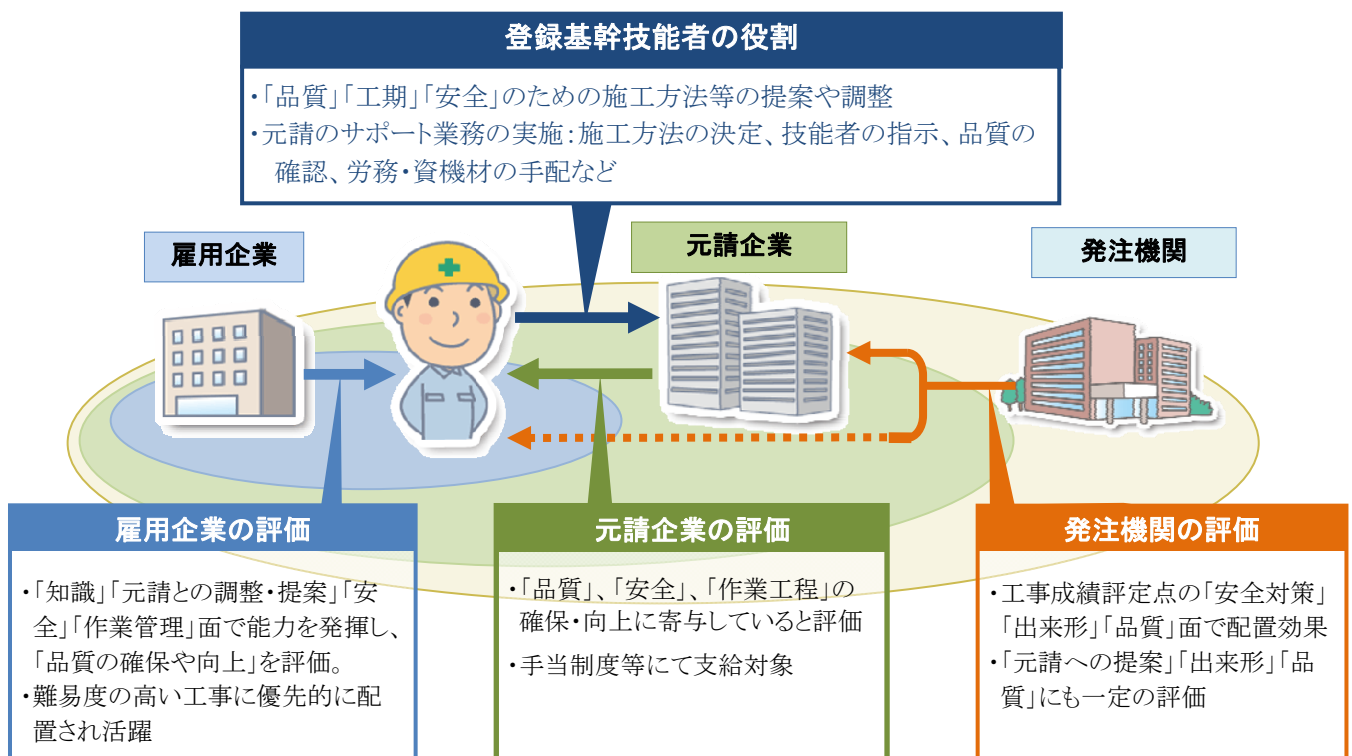
本調査は発注機関、大手ゼネコン、有資格者及び所属企業を対象として実施された。

調査結果により全ての調査対象から登録基幹技能者の配置が「品質」「安全」「工程管理」に対し、寄与していることが実証された。本調査および調査の過程で収集された資料等で把握できた登録基幹技能者の配置効果は以下の通りである。

●調査対象及び抽出された配置効果

| | |
|-----------------------------|---|
| ・工事成績評定点 | 登録基幹技能者が配置された工事では、総合評定点、特に「 安全対策 」「 出来形 」「 品質 」「 創意工夫 」の項目で相対的に高い得点傾向がみられる。 <⇒P2 「1. 公共工事の工事成績評定点の分析結果における登録基幹技能者の配置効果」> |
| ・監理技術者の評価 | 監理技術者等を対象としたアンケートにおいて、施工方法に対する「元請への提案」「出来形」「品質」の確保につながった点や 作業上の工夫について高い評価 を受けている。 <⇒P3 「2. 実際に配置された登録基幹技能者に対する配置効果の検証結果」> |
| ・元請企業の評価 | 登録基幹技能者を自社の優良職長手当制度の支給条件としている企業も多い。その評価項目として「 施工品質の確保や向上 」「 安全性の確保・向上 」「 作業工程の安定・短縮 」が上位となっている。 <⇒P4 「3. 優良職長手当制度を導入している大手ゼネコン(元請企業)による登録基幹技能者の評価」> |
| ・雇用企業の評価 | 有資格者の「知識」「元請との調整・提案」「安全」「作業管理」面での能力を高く評価しており、登録基幹技能者を 難易度の高い工事に優先的に配置 している。 <⇒P6 「5. 雇用企業による登録基幹技能者の評価」> |
| ・有資格者に対するアンケート・ヒアリング調査の結果分析 | 元請技術者に対し「品質確保」「工期短縮」「安全確保」の提案や前工程・後工程等の調査を実施。 元請技術者のサポート役 として「施工方法の決定」「技能者の指示」「品質の確認」「労務・資機材の手配」等の業務を実施し、評価を受けている。 <⇒P7 「登録基幹技能者の現場での実務の実態」> |

—— 登録基幹技能者を配置することによる効果 ——



1. 公共工事の工事成績評定点の分析結果における登録基幹技能者の配置効果

～総合評定点の点数や「安全対策」「出来形」「品質」「創意工夫」に配置効果～

【国の直轄工事における工事成績評定点の分析結果】

各地方整備局等から提出された「登録基幹技能者が実際に配置された工事」（24件）の成績評定点と、平成22年度及び平成23年度の完成工事の成績評定点を比較した。

評定点の比較において、登録基幹技能者の配置が評価内容に影響を与えることが推測される項目を抽出し、点数の比較を行った。

抽出した項目は、「施工状況」における、①施工管理、②工程管理、③安全対策、「出来形及び出来ばえ」における④出来形、⑤品質、⑥出来ばえ、⑦工事特性、⑧創意工夫の8項目とした。

平成22年度及び平成23年度の完成工事において、工事成績の全体平均と比較した場合、登録基幹技能者が配置された工事は総合評定点では+0.7、登録基幹技能者との関連が深い評定項目の合計点では更に+1.3～2.2の点差が生じている。

項目別の結果では登録基幹技能者の配置が「安全対策」「出来形」「品質」「創意工夫」の面で配置効果が現れているものと推測出来る。

| | 総合評定点の平均 | 右の項目(①～⑧)の合計点 | 登録基幹技能者との関連が深い評定項目(平均点) | | | | | | | | |
|----------|------------------------|---------------|-------------------------|-------|-------|------------|------|-------|---------|---------|-----|
| | | | 施工状況 | | | 出来形および出来ばえ | | | ⑦工事特性※1 | ⑧創意工夫※2 | |
| | | | ①施工管理 | ②工程管理 | ③安全対策 | ④出来形 | ⑤品質 | ⑥出来ばえ | | | |
| (参考:満点値) | 100.0 | 83.7 | 13.0 | 8.1 | 8.8 | 14.9 | 17.4 | 8.5 | 7.3 | 5.7 | |
| 完成工事全体 | H22 完成工事 (8,184 件) | 76.3 | 62.9 | 10.8 | 6.8 | 7.1 | 11.2 | 11.7 | 7.2 | 4.3 | 3.9 |
| | H23 完成工事 (10,592 件) | 76.3 | 62.0 | 10.8 | 6.8 | 7.1 | 11.2 | 11.8 | 7.1 | 4.3 | 3.9 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|-------------|-------------|------|-----|------------|-------------|-------------|-----|------------|------------|
| 登録基幹技能者が配置された工事 | H22-23の完成工事から登録基幹技能者が実際に配置された工事を抜粋(24件) | <u>77.0</u> | <u>64.2</u> | 10.7 | 6.8 | <u>7.3</u> | <u>11.4</u> | <u>12.2</u> | 7.1 | <u>4.4</u> | <u>4.4</u> |
|-----------------|---|-------------|-------------|------|-----|------------|-------------|-------------|-----|------------|------------|

※1 「工事特性」は、当該工事特有の難度の高い条件（構造物の特殊性、特殊な技術、都市部等の作業環境・社会条件、厳しい自然・地盤条件、長期工事における安全確保等）に対して適切に対応したことを評価する項目である。

※2 「創意工夫」は、工事特性のような難度を伴わない工事において、企業の工夫やノウハウにより特筆すべき便益があった場合に評価する項目である。

2. 実際に配置された登録基幹技能者に対する配置効果の検証結果

～「出来形」「品質」に配置効果～

北陸地方整備局では、平成23年度に試行実施した「新潟法務総合庁舎耐震改修工事」において、登録鉄筋基幹技能者の配置による品質確保について、工事終了後に「監理技術者」と「登録基幹技能者」を対象としたアンケート調査を実施し、配置効果を検証している。

「監理技術者」からの回答では、「鉄骨ブレース工事完了後の配筋施工」の施工方法として登録基幹技能者自らが「CADを用いて作成した詳細施工図」による提案を受け、採用したなど施工法に関する提案が「品質確保」に繋がった事例や、一般の技能者との違いとして「経験が豊富であり作業に対し工夫がみられた」ことが確認された。

また、登録基幹技能者自身のアンケート結果により、常に現場を巡回し、その都度「出来形の確認」や、作業員の臨機な人員手配、作業員への技能継承のために施工部分を重点的に再確認、監理技術者に対する配筋上重要な部分について説明を行うなど、「品質確保」に向けた取組が確認されている。

総合評価落札方式など入札制度における「登録基幹技能者制度」の活用状況について

〈国土交通省地方整備局等〉

| 発注者 | 入札公告時に登録基幹技能者の配置を評価項目として設定した工事の件数 | | | 評価項目 | 評価内容 | 評価の対象となる登録基幹技能者の種目 [建設工事の業種区分] |
|---------|-----------------------------------|-----|-------------|---|---|---|
| | H21 | H22 | H23 | | | |
| 北海道開発局 | 11 | 5 | 3 | 技術提案等 (基幹技能者の配置と役割) | 登録基幹技能者の配置 1点 基幹技能者の配置 0.5点 工事単位で最大2点もしくは最大6点 | 鉄筋、型枠 |
| 東北地方整備局 | 0 | 8 | 0 | - | H22 に一般土木工事で評価実績あり (登録基幹技能者の配置 1点、基幹技能者の配置 0.5点、工事単位で最大2点) | - |
| 関東地方整備局 | 0 | 2 | 3 | 企業の技術力 (自由設定項目) | 登録基幹技能者の配置 最大3点 | 鉄筋、型枠、嵩・土工、機械土工、圧接、コンクリート圧送、防水、左官、外壁仕上、内装仕上、建設塗装 |
| 北陸地方整備局 | 0 | 0 | 2 | 企業の能力等 (技能者の配置状況) | 登録基幹技能者の配置 最大2点 | 鉄筋、型枠 |
| 中部地方整備局 | 0 | 0 | 4 | 施工能力 (担当技術者の資格) | 登録基幹技能者の配置 最大1点 | 鉄筋、型枠、嵩・土工、機械土工 |
| 近畿地方整備局 | 0 | 17 | 25 | 施工能力等 (企業の施工能力、現場従事技能者の能力) | 登録基幹技能者の配置 1点 基幹技能者の配置 0.5点 工事単位で最大2点 | 鉄筋、型枠、嵩・土工、機械土工、橋梁、圧接、PC、海上起重、電気工事、コンクリート圧送、配管、ダクト |
| 中国地方整備局 | 0 | 2 | 36 | 企業の施工能力 (現場従事技術者) | 登録基幹技能者の配置 最大2点 | 鉄筋、型枠、嵩・土工、配管、機械土工、 |
| 四国地方整備局 | 0 | 0 | 5 | 企業評価 (その他の企業評価) | 登録基幹技能者の配置 最大1.4点 | 鉄筋、型枠、嵩・土工、機械土工 |
| 九州地方整備局 | 0 | 89 | 90 | 企業評価 (配置予定建設技能者の表彰実績及び登録基幹技能者の配置) | 登録基幹技能者の配置 評価項目の満点に対して25% | 鉄筋、型枠、嵩・土工、機械土工、橋梁、造園、コンクリート圧送、圧接、PC、建設塗装、電気工事、切断穿孔 |
| 沖縄総合事務局 | 0 | 0 | ※ (約200) | 企業の信頼性・社会性 (地理的条件・社会的条件) | 登録基幹技能者又は基幹技能者の活用 最大5点 | 工事の工種等に応じて評価対象となる登録基幹技能者の種目を選定 |
| 計 | 11 | 123 | 168 | 平成21年度 1機関 11工事 平成22年度 6機関 123工事 平成23年度 9機関 168工事(※沖縄総合事務局の約200工事を除く) | | |

(注) 工事件数は、土木工事・建築工事の合計を記載している。

※沖縄総合事務局は原則として全ての発注工事。

〈都道府県〉

| 発注者 | 入札公告時に登録基幹技能者の配置を評価項目として設定した工事の件数 | | | 評価項目 | 評価内容 | 評価の対象となる登録基幹技能者の種目 [建設工事の業種区分] |
|------|-----------------------------------|-----|-----|------|--|---|
| | H21 | H22 | H23 | | | |
| 都道府県 | 北海道 | — | 301 | 340 | 地域貢献度 (地域の技能士等の活用) | 登録基幹技能者の配置 0.5点 工事の工種等に応じて評価対象を選定 |
| | 長野県 | 7 | 3 | 10 | — | 主任技術者として登録基幹技能者の配置 1.5点 電気工事 |
| | 大阪府 | — | — | 2 | 企業の施工能力等 (品質確保) | 配置工種1名につき0.2点、最大0.6点を加算 工事の工種等に応じて評価対象を選定 |
| | 京都府 | — | — | 9 | 基幹技能者の活用 (当該工事の施工時に資格者として現場に携わること) | 指定職種で基幹技能者の活用がある場合、1点を加算 工事の工種等に応じて評価対象を選定 |
| | 長崎県 | 95 | 114 | 87 | 企業の施工能力等 | 登録基幹技能者及び基幹技能者の配置につき、0.1点から0.2点を加算 工事の工種等に応じて評価対象を選定 |
| 計 | 102 | 418 | 448 | | 平成21年度 2機関 102工事 平成22年度 3機関 418工事 平成23年度 5機関 448工事 | |

(注)工事件数は、土木工事・建築工事の合計を記載している。

(注)都道府県については、平成23年度に実績がある発注機関のみ記載している。

3. 優良職長手当制度を導入している 大手ゼネコン（元請企業）による登録基幹技能者の評価 ～「施工品質」「安全性」「作業工程」に配置効果～

(社)日本建設業連合会の会員企業のうち「優良職長手当制度」を導入し、登録基幹技能者を支給条件の一部としている企業6社の回答により、登録基幹技能者に対する評価の内容が抽出された。

| 会社名 | 制度の名称 | 支給レベル | 開始時期 |
|-----------|------------------------------|---|---|
| 戸田建設(株) | 優良技能者手当制度 | 職長のうち優秀な登録基幹技能者 日額 500 円、約 200 人 | 平成 22 年 4 月～ 全社展開 |
| (株)大林組 | 大林組認定基幹職長 (通称：スーパー職長) | 職長のうち特に優秀かつ登録基幹技能者 日額 3,000 円～2,000 円、約 150 人 | 平成 23 年 4 月～ 全社展開 |
| (株)ピーエス三菱 | PC工事基幹技能者 報奨制度 | 無事故に貢献、かつPC工事基幹技能者 月額 10,000 円 | 平成 22 年 9 月～ 全社展開 |
| 西松建設(株) | 上級職長制度 西松マイスター制度 | 登録基幹技能者や経験年数等により上級職長、このうち特に優秀な者は西松マイスター 上級職長：日額 500 円(上限 12 万円) 西松マイスター：日額 500 円+年額 18 万円 | 平成 24 年 1 月～ 全社展開 (支払は 23 年 1 月～) |
| (株)竹中工務店 | 竹中優良職長制度 (マイスター・シニアマイスター) | 職長のうち優秀な登録基幹技能者をマイスター、さらにマイスターとして3年間、自社に顕著な貢献した者はシニアマイスター マイスター：日額 2,000 円、初年度 100 人超 シニアマイスター：日額 3,000 円 | 平成 24 年 1 月～ 全社展開 (支払は 23 年 1 月～) |
| 三井住友建設(株) | コンストラクション・マイスター制度 | 登録基幹技能者又は継続的に自社現場に従事している優秀な職長 日額 1,000 円、初年度 70 人 | 平成 24 年 3 月～ 全社展開 |

出典：(社)日本建設業連合会のホームページ。(調査結果より、一部修正)

「登録基幹技能者を支給条件とする理由」としては、日建連の提言との呼応や国や業界の本制度に対する取組に呼応したとする回答の他、**「有資格者である事がある一定の能力を担保している目安となっている」**ことや、**「技能者自身が資格取得を目指す事による更なる能力の向上を目的」**とする回答が同数となった。

また、登録基幹技能者の**「資格の評価については、「施工品質の確保向上」「安全性の確保・向上」「作業工程の安定・短縮」が上位**となった。（全ての項目について2以上の回答数があった内容を抽出。）

| 登録基幹技能者を支給条件とする理由(6社) | 回答数 |
|-----------------------|-----|
| 日建連の提言や国・業界の動向 | 3社 |
| 資格取得による、ある一定水準の能力の担保 | 3社 |
| 資格取得推進に向けた能力の向上 | 3社 |

| 登録基幹技能者の評価項目(6社) | 回答数 |
|------------------|-----|
| 施工品質の確保や向上 | 6社 |
| 安全性の確保・向上 | 5社 |
| 作業工程の安定・短縮 | 4社 |
| 施工に関する提案や調整 | 3社 |
| 生産性の向上 | 3社 |
| 入札制度での加点 | 3社 |

4. その他の元請企業による登録基幹技能者の評価

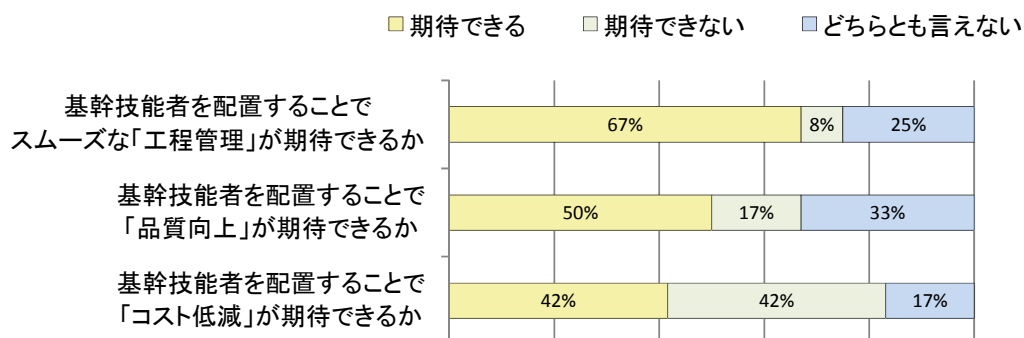
～「工程管理」「品質向上」に配置効果～

関東地方整備局では平成22年度に実質的な現場作業における品質の確保力を評価することで、更なる工事目的物の品質向上を図ることを目的として試行された、登録基幹技能者を加対象とする総合評価落札方式工事の応札者（対象20社：回答12社）に対し、登録基幹技能者の配置効果についてのアンケート調査を実施した。

調査項目は登録基幹技能者を配置することによる「品質向上」、「コスト低減」、「工程管理」とし、回答結果では「品質向上」と「工程管理」に配置効果があることが確認された。

※以下の調査結果はアンケート実施時の表記である「基幹技能者」という表記にて記載している。

○基幹技能者を配置することで期待できるか(それぞれ単数回答)



| | 計 | 期待できる | 期待できない | どちらとも言えない |
|-------------|-----------|---------|---------|-----------|
| スムーズな「工程管理」 | 12社(100%) | 8社(67%) | 1社(8%) | 3社(25%) |
| 「品質向上」 | 12社(100%) | 6社(50%) | 2社(17%) | 4社(33%) |
| 「コスト低減」 | 12社(100%) | 5社(42%) | 5社(42%) | 2社(17%) |

5. 雇用企業による登録基幹技能者の評価

資格取得後、「知識」「元請との調整・提案」「安全」「作業管理」に関する能力を評価し、「難易度が高い」「連絡調整が重要」「安全管理が重要」な工事に優先的に配置し、「品質の確保や向上」に関する配置効果を確認。

有資格者の所属する企業に、登録基幹技能者の資格取得後の業務や能力で評価できる項目、優先的に配置している現場、配置した後の効果（メリット）についてのアンケートを実施した。

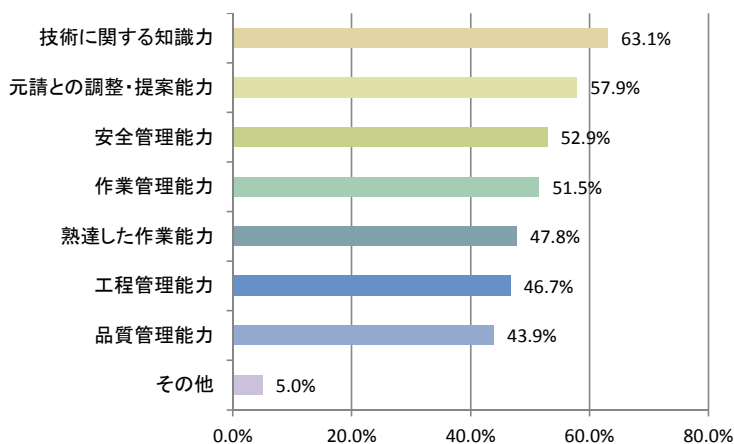
資格取得後に能力の変化があると回答した企業 561 社のうち、評価できる能力の項目は「知識力」や「元請への調整・提案能力」「安全管理能力」「作業管理能力」が回答の半数以上を占めた。

また、登録基幹技能者を優先して配置する現場の基準（配置方針）については、回答企業 715 社のうち、「**難易度の高い工事**」589 (82.4%)、「**連絡調整が重要な工事**」414 (57.9%)、「**安全管理が重要な工事**」385 (53.8%)となっており、資格取得後に獲得した能力を活かした現場に配置していることが伺われる。

登録基幹技能者を配置した現場の配置効果（会社にとってのメリット）については、「**施工品質の確保や向上**」に向けた回答が最上位となっており、また、「元請や発注者から評価を受けた」という回答が 53.0% となり、雇用企業も登録基幹技能者が「品質」確保へ寄与し、配置された登録基幹技能者が元請や発注者から評価を受けていることが確認された。

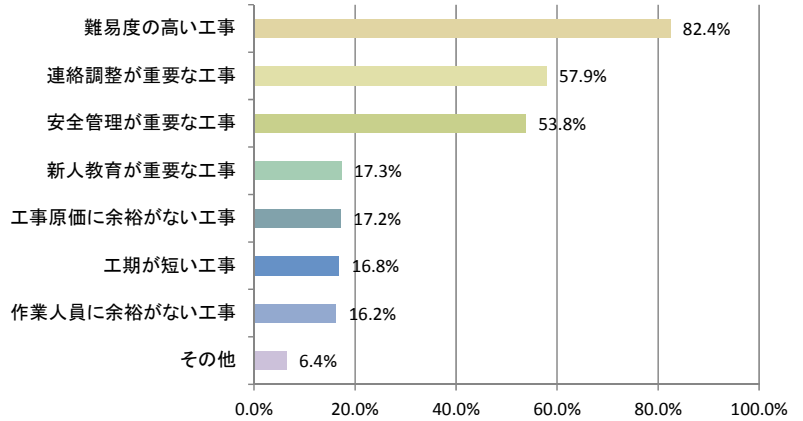
○登録基幹技能者の資格取得後の業務や能力で評価できる項目について（複数回答）

| 項目 | 回答数 | % |
|-------------|-----|-------|
| 技術に関する知識力 | 354 | 63.1% |
| 元請との調整・提案能力 | 325 | 57.9% |
| 安全管理能力 | 297 | 52.9% |
| 作業管理能力 | 289 | 51.5% |
| 熟達した作業能力 | 268 | 47.8% |
| 工程管理能力 | 262 | 46.7% |
| 品質管理能力 | 246 | 43.9% |
| その他 | 28 | 5.0% |
| 全体 | 561 | |



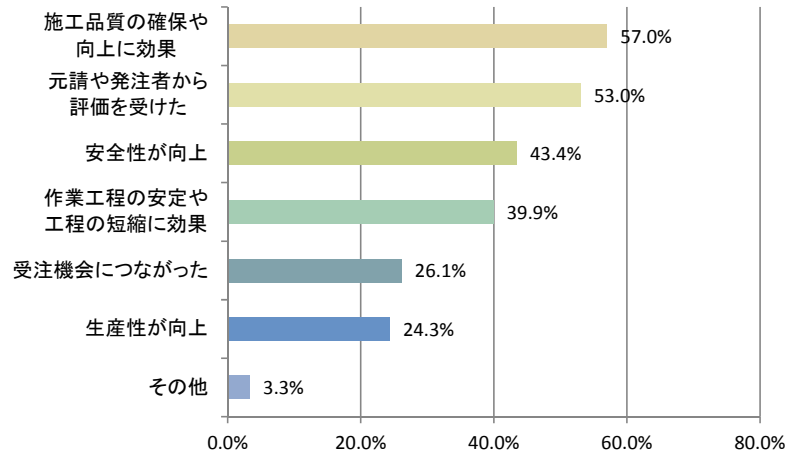
○登録基幹技能者を優先して配置する現場の基準(配置方針)について(複数回答)

| 項目 | 回答数 | % |
|--------------|-----|-------|
| 難易度の高い工事 | 589 | 82.4% |
| 連絡調整が重要な工事 | 414 | 57.9% |
| 安全管理が重要な工事 | 385 | 53.8% |
| 新人教育が重要な工事 | 124 | 17.3% |
| 工事原価に余裕がない工事 | 123 | 17.2% |
| 工期が短い工事 | 120 | 16.8% |
| 作業人員に余裕がない工事 | 116 | 16.2% |
| その他 | 46 | 6.4% |
| 全体 | 715 | |



○登録基幹技能者を配置した現場での配置効果(会社にとってのメリット)について(複数回答)

| 項目 | 回答数 | % |
|------------------|-----|-------|
| 施工品質の確保や向上に効果 | 397 | 57.0% |
| 元請や発注者から評価を受けた | 369 | 53.0% |
| 安全性が向上 | 302 | 43.4% |
| 作業工程の安定や工程の短縮に効果 | 278 | 39.9% |
| 受注機会につながった | 182 | 26.1% |
| 生産性が向上 | 169 | 24.3% |
| その他 | 23 | 3.3% |
| 全体 | 696 | |



6. 登録基幹技能者の現場での実務の実態

元請に対し、「品質確保」「工期短縮」「安全確保」に対する「提案」を行い、登録基幹技能者に求められる「適切な配置、作業方法、作業手順の構成」や「技能者の指示、指導」「他の職長との調整」の業務を行い、「元請のサポート役」としての役割を果たし、「品質」「工程」「安全」が元請に評価を受けている。

平成8年に「建設産業人材確保・育成推進協議会」(人材協)において策定された「基幹技能者の確保・育成・活用に関する基本指針」においては、登録基幹技能者に求められる現場での役割として以下の4つの役割が求められている。

- ① 元請に対する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

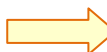
調査の結果、「元請に対する施工方法等の提案や調整」の業務を行っている登録基幹技能者は **807(77.7%)** となっており、提案等の目的も「品質確保」が上位となり、元請の登録基幹技能者に対する評価等と合致した結果となった。また、「前工程・後工程」に関する他の職長との調整も、約6割(59.5%)が行っていると回答している。

日常行っている業務として13の業務に関する設問を設定し、そのうち「施工方法の決定」「技能者への作業指示・指導」「担当工程の進捗管理」「品質の確認・検査」「労務の手配」「作業手順書の作成」「資機材等の手配」「安全パトロール」「出来形の確認・検査」の9つの業務に関し、登録基幹技能者が「自らが担当」、または、「元請と共同」の回答が6割以上を占めた業務となっており、登録基幹技能者が「元請のサポート役」として日常業務を行っていることが裏付けられた。

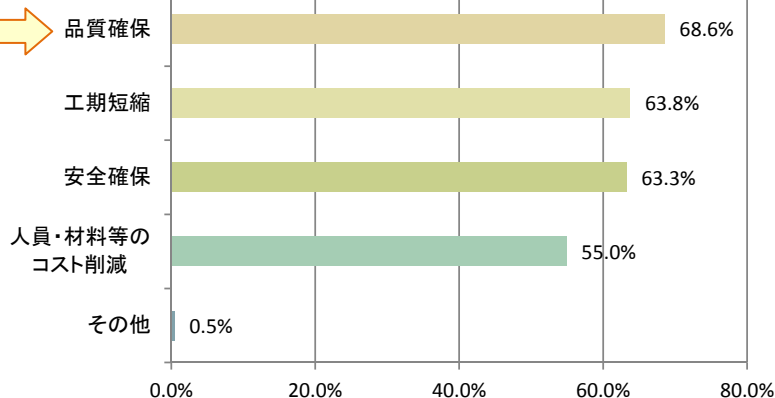
また、これら9つの業務が建設生産に寄与する関連性について、登録基幹技能者評価・活用委員会にて、「品質」「生産性」「工程」「安全性」「その他」の5つの項目に分類し、分析を行ったところ（⇒P12 参照）「品質」に関するものが4項目、「工程」に関するものが4項目、「安全」に関するものが3項目、「生産性」に関するものが2項目の結果となり、実務の実態の面から見ても、登録基幹技能者の配置が「品質」「安全」「生産性」に大きく寄与していることが確認された。

○元請に対する施工方法等の提案や調整の業務(単数回答)

| | | |
|--------|------|----------|
| 行った | 807 | (77.7%) |
| 行っていない | 219 | (21.1%) |
| 無回答 | 13 | (1.3%) |
| 全体 | 1039 | (100.0%) |



〈提案や調整を行った目的(複数回答)〉



○ヒアリング調査から抽出した登録基幹技能者の「品質」「安全」「工程」に対する実務や意識

元請企業の優良職長手当制度の支給対象となっている登録基幹技能者（4職種）に対し、「品質」「安全」「工程」に関する元請への提案、現場の実務や意識等に関するヒアリング調査を行った。各職種において常に高い意識を持って施工に対応していることが確認された。

・「品質」について

| | |
|------|--|
| 鳶・土工 | 鉄骨は完成物の中心を構成する部分となるので、鉄骨の立ち、倒れ、たわみなど、 <u>細部に渡り「精度」を保てる</u> よう注意を払い施工している。 |
| 型枠 | 型枠の建て方だけでなく、鉄筋の施工具合(不良がないか)にも常に配慮している。型枠は精度が出来上がりに一番影響を与えるため、 <u>現場の状況に応じたより良い材料の選定や適切な施工方法を常に提案</u> する事を心がけている。 |
| 左官 | 品質に関しては最も重要と考え、 <u>「浮き」(剥離)等が発生しないよう配慮</u> している。与えられた現場を「高い品質」にて完成させるため元請に <u>新しい施工方法や素材・材料の活用を常に提案</u> している。 |
| PC | <u>「設計図書」と同じ規格となるようにミリ単位で精度を上げる</u> ための施工を行っている。PC板は季節等により「反り」が発生し、実際の計算と合わないことが多く、組立の手順や施工方法に常に配慮している。 |

・「安全」について

| | |
|------|---|
| 鳶・土工 | 安全の意識は身に染みついている。 <u>元請よりも安全に関する知識を有している自負</u> もある。 |
| 型枠 | 安全は率先して対応をしている。安全対策は元請に提案を行うより自らが対応した方が結果的に <u>早期の対応ができています。</u> |
| 左官 | 安全は自分が <u>常に現場全体を注視しており、不具合等が無いチェック</u> を行っている。また、おかしい所があれば直ちに改善している。このため元請に安全の提案を行う事はほとんど無い。 |
| PC | 常に現場の安全に配慮している。 <u>特に目の高さに部材等が来ないように毎日指示</u> を行っている。 <u>安全は元請に報告等を行う前に、随時、率先して対応</u> している。 |

・「工程」について

| | |
|------|--|
| 鳶・土工 | 自職だけでなく他職種の作業も常に関わるため、工程管理には最も神経を使う。1日でも短縮することを意識し、 <u>短縮に向け積極的に工法を提案し、他職種との調整</u> を図っている。出来高も元請が想定している量と実際の現場で達成可能な量には差があるため管理や提案を行っている。 |
| 型枠 | 型枠の工程は常に非常に短く厳しい工程が要求される。工期内に終了させることが最優先事項となっている。工期を見据えながら完成度を上げるための <u>精度の高い施工方法の提案</u> は必ず行っている。 |
| 左官 | 仕上工程は工期の最後で余裕の無い工期での施工となり、与えられた工期内に完了させるための工程管理には苦慮している。しかし、 <u>品質を損なわないように、かつ、人間的・工法的にコストが高くならないように管理</u> している。 |
| PC | 適切な「工程管理」を行わないと高度な「品質」や適切な「安全」が確保できないため、「工程管理」は最重要項目である。また、 <u>PC板の設置は施工できるスペックに限りがあるため無理がない工程にて行えるよう、常に元請技術者と確認</u> を行っている。 <u>元請技術者も意見を尊重</u> してくれている。 |

調査の結果、6割の登録基幹技能者が前工程・後工程に配慮して他の職長等との連絡調整を行っている。「品質確保」、「工期短縮」、「安全確保」、「人員・材料等のコスト削減」、「その他」の各目的別に実施された具体例を紹介する。

○前工程・後工程に関する他の職長との調整(単数回答)

| | |
|---------------|---------------|
| 前工程のみ調整 | 138 (13.3%) |
| 後工程のみ調整 | 38 (3.7%) |
| 前工程、後工程の両方を調整 | 442 (42.5%) |
| 調整を行っていない | 345 (33.2%) |
| 無回答 | 76 (7.3%) |
| 全体 | 1039 (100.0%) |

回答者の 59.5%が前工程・後工程の調整を実施

【品質確保】

| 職種 | 前工程 | | 後工程 | |
|----|----------|--|-----------|--|
| | 調整相手 | 調整を行った内容 | 調整相手 | 調整を行った内容 |
| 左官 | 型枠 | 型枠精度の確認と工程。 | 塗・吹工 | 仕上材による下地の精度の確認。 |
| 鉄筋 | 土工 | 捨てコンクリートの出来によって鉄筋施工品質にも影響するので、コンクリート打設精度向上を要求した。 | 型枠、コンクリート | 配筋後の上筋上にムダな資材を載せない様に打合せをした。また、コンクリート打設に対して配筋等の乱れが生じない様、要求した。 |
| 板金 | 外部サイディング | 下層がシート防水のためサイディングを落とすとシートが傷つくため、先にサイディングを貼ってもらう。 | 外部足場 | 足場をジャッキベースで高さ調整できるようにしてもらう。高さ調整してシート材を入れる。 |
| 防水 | 左官 | 防水下地の形状、精度及び工程の調整。 | 伸縮目地 | 目地施工に対して、防水層は問題ないか確認、工程の調整。 |

【工期短縮】

| 職種 | 前工程 | | 後工程 | |
|------|-------------|--|--------|--|
| | 調整相手 | 調整を行った内容 | 調整相手 | 調整を行った内容 |
| 電気 | 内装 | 内装仕上げ工事の完了日や工期短縮ができないか調整した。 | 機械設備 | 機械の搬入予定日や試験日の調整をした。 |
| 電気 | 型枠、コンクリート打設 | 早期コンクリ打設及び養生期間の為、コンクリ打設を早め着手。 | 機器設置 | 前倒し工程の為、コンクリ養生期間後、早急の設定調整を行った。 |
| 塗装 | 軽量下地 | 下地の仕上がった部屋より、配線工事を行い作業能率の向上を図った | パテ、クロス | 内装の仕上がった部屋より、器具付けを行い、作業効率の向上を図った。 |
| 鉄筋 | 鷹工 | コンクリート打設後の仮設材の荷上の時間と当社鉄筋材荷上が重なる為、その日のみ早出荷上を行い、施工ロスを軽減した。 | 大工 | 太径を使用しているため、梁スラブの工程中は揚重機に空きがないために、型枠の材料荷上が若干困難ということを大工の職長に相談し、時間ずらして荷上をしてもらった。 |
| グラウト | コア削孔 | 元請工程の中で最優先箇所に複数台機械を投入し、工程短縮を行った。 | 注入 | 前工程で複数台機械が投入されているため、他ヤードを先に施工し、前工程作業の状況を見て、施工ヤードを変更した。 |
| 冷凍空調 | 外壁 | 工期短縮の為に調整して可能な部分の先行配管の実施。 | 衛生 | 工事範囲を分割して同フロアでの同時作業の実施。 |

【安全確保】

| 職種 | 前工程 | | 後工程 | |
|------|----------------------|--|-----------|---|
| | 調整相手 | 調整を行った内容 | 調整相手 | 調整を行った内容 |
| 左官 | 土工 | 床作業にて、床不陸、こぼれなどを工事のエリアでの流れを指示。どのように作業して欲しいかを指示。 | 防水(塗床) | エリアを決めたところの通行、立入禁止を行い、有機溶剤の匂いを送風機で送るよう指示し、環境を気にするように指示した。 |
| 鳶土工 | 杭打ち | 杭打開始に伴い、現場が一方通行、また狭い道を混雑して作業を行うため、材料の搬入量、時間、仮置き場の調整を行った。 | 土工 | 横矢板取付作業において、他工事と材料の搬入日時調整を行い、狭い現場内でもスムーズな搬入・搬出を行った。 |
| 切断穿孔 | とび | 作業に必要な適切(安全)な足場の指示。 | 解体 | 切断部分のコンクリートの倒し及び玉掛の方法。 |
| 保温保冷 | 配管、ダクト | 配管の断熱を施工するのに下部にあるダクトを施工すれば危険作業になるため、調整した。 | 軽天 | 天井の軽天が予定より半日早くなり、お互いリスクが無いよう違う部分の部屋で作業が出来るよう打合せした。 |
| 電気 | 職長 作業員 | 朝礼時におけるミーティングによって指示徹底。危険予知を行う。 | 職長 作業員 | 作業後に清掃を必ず行い職長がチェックする。 |
| 海上 | 現場代理人 安責者 直近部長 | 台風接近等、荒天が予想される時、作業中止の日時、避難場所、碇泊投錨地の打合せ。 | | |

【人員・材料等のコスト削減】

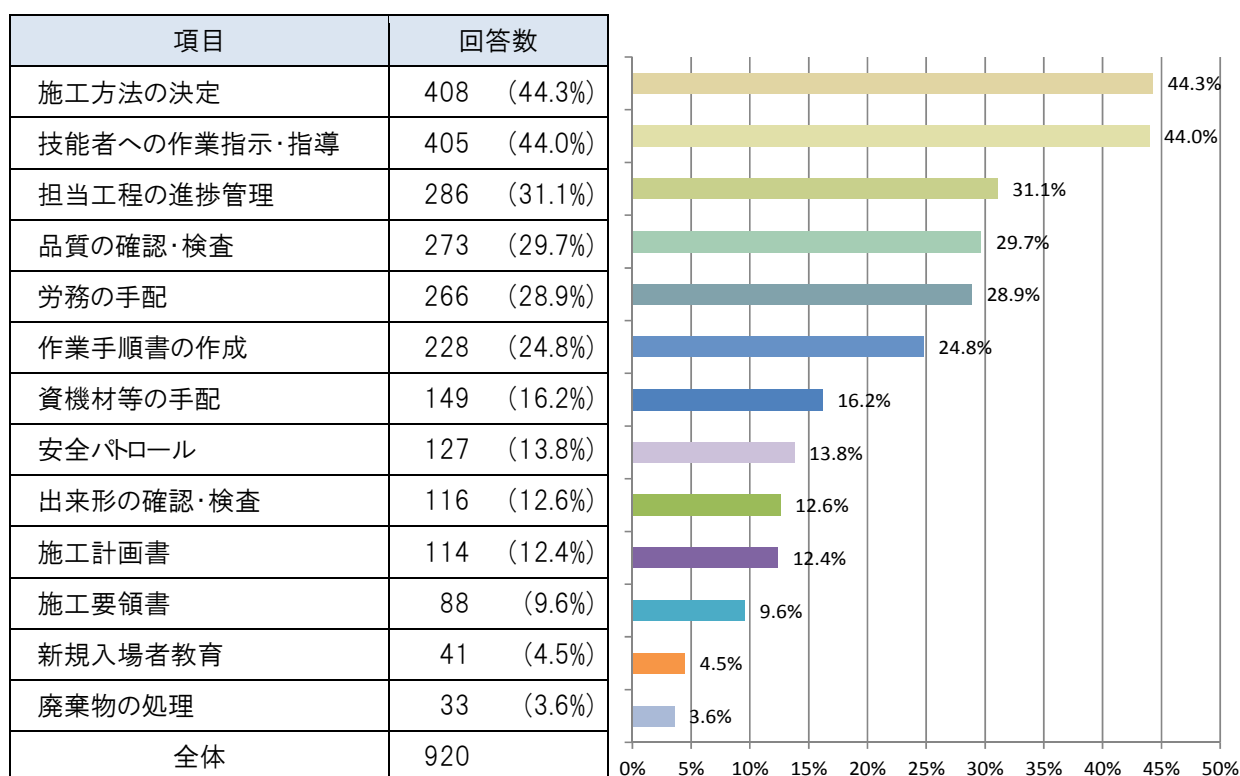
| 職種 | 前工程 | | 後工程 | |
|----|-------|-------------------------------|-------------|--|
| | 調整相手 | 調整を行った内容 | 調整相手 | 調整を行った内容 |
| PC | 監理技術者 | 人員調整。 | 監理技術者 | 人員調整。 |
| 造園 | 監理技術者 | 材料搬入の不具合が発生したため、パネル業者への指示を乞う。 | ソーラーパネル取付業者 | パネル業者のパネル取付の合間に造園業者の材料を搬入できるように時間を決めて短時間にて作業をした。 |
| 橋梁 | 監理技術者 | 作業人員の人数。 | 監理技術者 | 作業人員の人数。 |
| 防水 | 左官 | 使用材料(材質)の指示。 | | |

【その他】

| 職種 | 前工程 | | 後工程 | |
|------|-------|--------------------------------|-------|--------------------------------|
| | 調整相手 | 調整を行った内容 | 調整相手 | 調整を行った内容 |
| 電気 | 鉄筋、型枠 | 打込配管作業と鉄筋組み及び型枠組み作業のタイミングを調整。 | 内装 | 軽天下地、軽天吊り作業の前に天井内配線を選考するように調整。 |
| 電気 | 解体 | 型枠解体作業が何時終わり、作業に入ることが出来るか調整した。 | 衛生・空調 | 各設備との輻輳を避けるため、工程を調整した。 |
| 造園 | 舗装 | 舗装を先にやるか、植樹を先にやるか。 | タイル | タイルを先にやるか、植樹を先にやるか。 |
| トンネル | 残土運搬 | 1日当りのトンネル残土の一次運搬量の調整。 | 明り | 貫通点側での法面工事との坑内通行との調整。 |

○現場にて日常的に実施している業務内容

〈元請から評価を受けた業務内容（複数回答）〉



〈「各作業内容」の実施者〉

| 項目 | 元請 (A) | 技能者 (B) | 共同 (C) | 関与度 (B+C) | 関連キーワード |
|--------------|--------|---------|--------|-----------|--------------|
| 施工方法の決定 | 13.2% | 33.1% | 49.1% | 82.2% | 品質、生産性 |
| 技能者への作業指示・指導 | 4.1% | 85.5% | 8.2% | 93.7% | 工程、安全、品質 |
| 担当工程の進捗管理 | 14.4% | 48.9% | 33.9% | 82.8% | 工程 |
| 品質の確認・検査 | 24.2% | 30.7% | 40.9% | 71.6% | 品質 |
| 労務の手配 | 6.3% | 74.0% | 6.0% | 80.1% | 生産性、工程 |
| 作業手順書の作成 | 13.5% | 59.2% | 15.2% | 74.4% | 安全 |
| 資機材等の手配 | 10.3% | 66.1% | 17.2% | 83.2% | 工程 |
| 安全パトロール | 20.5% | 28.4% | 41.9% | 70.4% | 安全 |
| 出来形の確認・検査 | 27.1% | 29.5% | 37.5% | 67.0% | 品質 |
| 施工計画書 | 41.3% | 27.6% | 18.6% | 46.2% | 安全、品質、生産性、工程 |
| 施工要領書 | 39.9% | 30.8% | 15.1% | 45.9% | 品質、生産性 |
| 新規入場者教育 | 43.9% | 28.2% | 23.3% | 51.5% | 工程、安全 |
| 廃棄物の処理 | 45.8% | 24.2% | 21.4% | 45.7% | その他:(環境) |

(注)

- 「元請」～元請が実施
- 「技能者」～登録基幹技能者が自分の担当業務として実施
- 「共同」～元請と共同(分担)で実施

関連キーワードは、各項目が寄与するテーマとして、以下の5つから「登録基幹技能者評価・活用委員会」が選んで付記したもの。

1. 「品質」～施工品質の確保・向上
2. 「生産性」～生産性の向上(手待・手戻等の減少等)
3. 「工程」～作業工程の安定・短縮
4. 「安全」～安全性の確保・向上

資料5

建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開

平成25年3月25日

建設技能労働者に係る教育訓練の新たな展開

【趣旨】

平成23年7月27日にとりまとめがされた「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」の報告書においては、競争激化の中、従来のOJT中心の技能承継が困難となりつつあるとの認識から、代替する育成策の充実方策として、OJTからOFF-JT重視の教育訓練への移行、具体的には、業界全体の負担でOFF-JTを充実させ、業界全体の財産である技能労働者を教育訓練していく仕組みを目指すこととされた。

また、この「担い手確保・育成検討会」においては、公共職業訓練制度を概観するとともに、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してきた。（これまでの議論状況については別添参照。）

これらを踏まえつつ、今般、今後の新たな展開として考えられる教育訓練のあり方についていくつか提案し、「担い手確保・育成検討会」の意見を伺うものとする。

【提案1】～ 建設業界を挙げての人材育成システム

(1) 元請・下請が連携する地域の協議の場

大阪においては、スーパーゼネコンの下請調達部門の部長クラスと、今後の建設産業における人材確保に強い懸念をもつ専門工事業者とが同じテーブルで定期的に意見交換を行い、解決を目指そうとする「関西職人育成一歩の会」がある。

これまでに、大手ゼネコン5社の協力のもと、物と場所と講師をゼネコン側が提供し、専門工事業者側（職人学校）が卓越技能者を招聘して、実技講習を実施する枠組みが整備されるなど、元請・下請の協力が進められてきた。

このように、専門工事業者サイドの人材育成上の悩みについて、ゼネコンが協力できることもあり、他の地域においても、まずは元下間で問題意識の共有を図り、協力的関係のもと、人材育成のための取組を一つ一つ進めていく場を設けることとしてはどうか。

その際は、ゼネコンサイドと専門工事業者サイドが胸襟を開いてフラクに話し合いができる関係の構築・維持が特に必要であり、全体のリーダー役や専門工事業者サイドのまとめ役に人物本位で適切な人材があたること、各地域のゼネコン幹部の理解を得ることが前提となる。まずは、各地方整備局建政部、ブロック建専連、日建連各ブロック支部や建設業協会による協議から始め、将来的には、都道府県ごとに協議の場を設けることを目指すこととしてはどうか。

(2) 訓練施設の機能分担

技能労働者の移動負担等を考慮すると、日常的に教育訓練を受けられる身近な施設が必要である一方で、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を、様々な主体がバラバラに行うことは非効率である。このような訓練ニーズには、業界全体の合意のもと、特定の訓練施設に特定の訓練機能を集中させることが有効と考えられる。

このため、元請団体及び下請団体が連携しつつ、業界全体で共同利用が可能な、特定の訓練機能を担う施設を定め、ここに対する薄く広い支援を集中させることを業界として進めることとしてはどうか。

【提案2】～ 訓練施設の有機的連携

(1) 企業内訓練校の連携と多能工化

これまでに企業内訓練校の多くが閉校するなど、運営上の課題を抱えてきたが、個別企業の企業内訓練校としてスタートしながら、現在は、複数職種の複数企業がこれを共同利用するようになっている例もある。

また、個々バラバラの訓練について建設企業が相互に連携し、地域の訓練施設とも連携して募集事務や訓練コースの企画などを共同化できれば、より効率的な運営も可能になると思われる。

このため、地域に存する訓練施設や訓練機能について実態を調査するとともに、建設企業の個別の企業内訓練を地域の他社や他業種と共同して取り組むこととして、企業内訓練校については地域の共同施設に衣替えして施設の運営効率の向上を図ることとし、あるいは地域内の認定職業訓練施設とも連携して募集から訓練コースの設定・運営・採用まで共同処理を進めることにより経営効率を高めることを目指してはどうか。

その際、複数職種にまたがって連携が図られることを踏まえ、複数の職能を有する技能者の育成を、従来以上に志向することとしてはどうか。

(参考) 「複数の職能を有する技能者」のイメージ

- ・ 現場に入る時期がほぼ同じで工程的に前後する複数の工種
5時間分の鉄筋作業と、3時間分のとび作業がある場合、一人の技能者が両方を施工できれば、工期短縮につながる可能性があり、また、技能者の賃金も従来より増やせる可能性がある。

(2) 公共職業訓練校等との連携

都道府県の公共職業訓練校や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する訓練施設等では、現在、建設業関係の訓練ニーズが少ないこともあり、建設系の訓練コースは全体の中でそれほど多くなく、必ずしも地域の業界のニーズを反映したコース設定とはなっていない。

一方、一つ又は複数の企業や業界団体からの受託により、教育訓練を実施することも可能であり、この場合、訓練を委託する側は、委託費としてランニングコストは要するものの、施設・設備に要する費用は軽減可能である。

また、公共職業訓練校等は、ハローワークとの連携により、入職前の求職者に無料（テキスト代等は実費負担）で訓練を実施しており、訓練を受けた者が建設業界に就労することとなれば、即戦力として期待できると同時に、早く一人前になれることもあって、入職後の定着率を高めることにもつながると思われる。また、コースの設定に当たって各地域で業界団体が訓練校等と連携して企画・協力すれば、業界のニーズを養成課程に反映することも可能となる。

このため、個社又は複数社の合同や業界団体により日頃の生産現場に近い公共職業訓練校等に訓練委託を行うこととしてはどうか。

また、ハローワークに資格保有者を採用したい旨の希望を伝え、訓練済の者を採用する取組を拡大していくことはできないか。

さらに、公共職業訓練校等との連携を進め、コース設定の企画段階から協力して専門工事業サイドも講師派遣などを行い、これを人材を見極める機会として有効活用することとしてはどうか。

【留意事項】

技能労働者の教育訓練は、一部の宿泊型研修を除けば、昼間の生産現場の近くで夜や休日に行われるものであり、日々の仕事をこなしながら受けられる場所で行われることが必要である。また、教育訓練を受け資格等を取得できれば、それに見合った処遇が用意されていること、さらには、その先に誇るべきプロの世界、夢があること、などが必要である。

今後の検討にあたっては、こうした点に留意する必要がある。

担い手確保・育成検討会における教育訓練に係る議論の状況

I 新卒人材の確保

1 新卒者を確保する上での課題

(1) 建設業界の課題

- 若者にとって建設業に魅力があるか疑問。浜松では工業高校を出ても若者は自動車業界に入ってしまう。
- 建設業界の魅力がなくなっている。土木の学生が金融やIT企業に入っているのが現状であり、若者が入ってこない。賃金の問題と切り離せないので入札行為まで遡る難しい問題だが、今解消しないと行き詰まる。

(2) 学校側の課題

1) 生徒

- 工業高校の建築学科の者は偏差値で振り分けられており、職業的な目的意識がない。高卒の入職促進のためには工業高校の先生、保護者との連携が必要。

2) 学校

- 教育現場では建設業と言えばゼネコンばかりがイメージされており、専門工事業の実態が理解されていない。
- 専門工事業者の幅広い仕事内容が工業高校で理解されていない。

(3) 雇用する側の課題

- 建設を学べる学校に入りたい学生がいても雇ってくれる会社がなくては学べない。

2 対応の方向

(1) 今後の人材源

- 入職者について、工業高校や専門学校のほか、大学も取り込む視点があっても良い。文系は建設業に入るという発想がないが、技術が進歩しており、建設業の門戸は広がっている。

(2) 出前講座・現場見学会等

- 若いうちから現場を見せる取組は非常に入職に効果がある。
- 費用負担の問題から学生が現場見学会に行けない事情があるので、3省（国交、厚労、文科）で学校への助成金を作って学生に勉強の場を広げてはどうか。
- 専門工事業者が学校に出向く出前講座も企業負担が大きいので何らかの支援がないか。
- 助成金だけではなく、出前講座の実績が公共発注で有利になるという仕組みもあり

得るのではないか。

Ⅱ 中途採用者の確保

1 課題

- 若者がニートにならないように訓練することも重要。
- 基礎工事は機械を使う職種であり、免許がないと仕事にならない。機械を動かす免許の取得に助成金があれば即戦力の若者が入職できる。

Ⅲ 職業訓練

1 課題

(1) 職人育成の課題

- 教育訓練の活動は、専門工事業が主として担っている現状にあり、ゼネコンが殆ど入ってきていないのは問題。
- 個別企業では職人の育成はできない。社会全体で職人を育成することが必要。

(2) 職業訓練施設の課題

- 職人の訓練は徒弟制度から公的施設での訓練へと変わってきたが、学校や訓練施設が職人の育成について本当に機能しているのか、現場の実態をおさえたうえで職人の訓練のあり方を議論すべき。
- これまでの訓練校は、雇用されていないと受けられなかったという問題がある。
- 職業訓練施設に職員を入れて学ばせたくても今の社会保険の制度では職業訓練施設で学んでいる期間も送り出した建設業者が保険料を支払う仕組みとなっているなど財源が大きな問題。
- 広島アカデミーでは、1000人近くの卒業生がいるので、現場での人の貸し借りがうまくいっていると訊いている。国交省からも厚労省からも文科省からも補助金が下りないということに不満がある様子。トイレ工事でもなんでもいいから、勉強のために国から発注するなどしてほしい。

(3) 雇用改善法の総括

- 雇用改善法がどのように機能したのか、総括が重要。
- 雇用改善法も、雇用された者しか貸し借りできない。やはり実態について総括が必要。

(4) 女性活用の視点

- せっかく一級技能士の資格を取得しても結婚して退職せざるを得ないなど女性特有の問題もあるので女性の視点も必要。

(5) 行政の縦割り

- 技能労働者の教育訓練の問題は国交省だけでは難しい。

○教育訓練なども検討分野によっては厚生労働省など他府省との連携が必要。

2 対応の方向

(1) 取組の視点

○「個人」と「企業」の問題に分けて考えるべき。「個人」については、本人にやる気を出させるインセンティブが、「企業」については、教育にかかる費用に見合うだけのインセンティブが必要。

(2) 教育訓練の目標

○基準がないのに訓練しても無意味。せつかく国交省が登録基幹技能者制度を作ったのだから、唯一の基準である登録基幹技能者を目指して何を教育させるのかという体系付けが必要。

(3) 業界全体の取組

○長期的な検討課題として、国交省が音頭を取って、業界が拠出して基金を作って技能労働者を業界全体で育てる仕組みが必要。外国ではこのような例が多い。

(4) 関係省の連携

○官では働く立場は厚労省、高校は文科省と縦割りの対応であり、官の連携をとって予算化してもらえれば富士教育訓練センターのレベルも上がる。

(5) 専門工事業評価との連携

○職業訓練法人で学んだ人を採用した業者を今回の専門工事業者評価制度で評価するなど、教育訓練と専門工事業者評価をリンクさせる工夫も考えられるのではないか。

○例えば、一定の講習を受けた者を登録基幹技能者に準じる形で専門工事業者等評価制度で評価するなどが考えられるのではないか。WTで議論してほしい。

○教育訓練と専門工事業者評価制度とのリンクは評価制度のWTで議論すべき。若い人がプロポーザルや競争の設計コンペに参加すると技能が伸びる。

建設産業の魅力を発信するための
アクションプラン

平成25年3月25日

1. 建設産業の担い手を巡る現状

(1) 担い手確保の現状

建設産業は、人の毎日の生活の基盤となる住宅をはじめ、道路、河川、港湾、鉄道、空港、上下水道などの社会資本、さらには経済社会の発展の基礎となる工場や事務所等の産業施設、学校や病院などの教育・社会施設など、私たちの暮らしを支える経済社会基盤を建設・維持管理していく、社会にとってなくてはならない産業です。

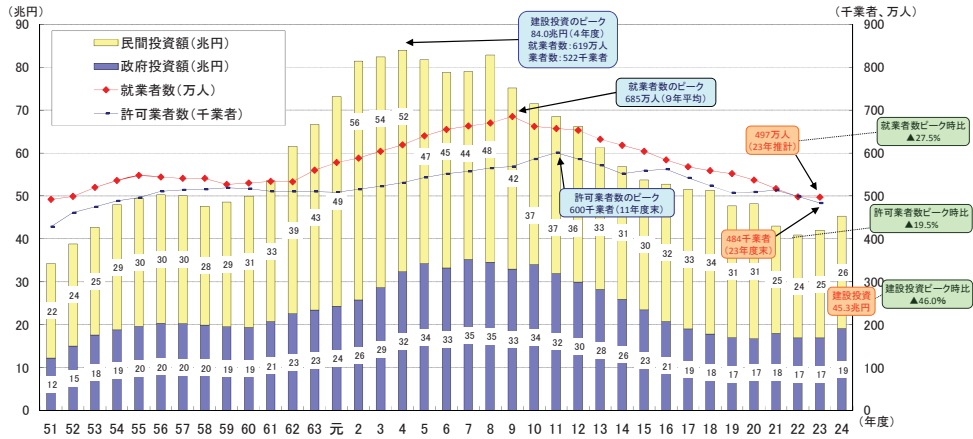
また、災害時には、その最前線で地域社会の安全・安心の確保を支える「国土や地域の守り手」として、大変重要な役割を果たします。災害時の極めて厳しい状況の中で、危険を顧みず、地域社会を支えるという使命の大きさは、東日本大震災や各地の豪雨災害での活動などで、あらためてその重要性が再認識されたところ です。

一方、我が国では、日本初の高速道路が開通して今年で50年になるなど、今後、高度成長期以降に整備し、日本経済の発展を支えてきた社会インフラが急速に老朽化し、20年後には、建設から50年以上経過するトンネルや岸壁は約五割、橋は約七割にまで達します。さらに、戦後整備が本格化した下水道や住宅団地など、我々の生活を支える身近なインフラについても整備から長い年月が経過し、老朽化が懸念されております。このため、社会インフラ・生活インフラについて、戦略的に維持管理・更新の取り組みを進めていく必要があります。また、災害に強い国土の形成に向け、国民の命と暮らしを守る社会資本の整備、日本の成長を支える基幹的交通インフラや環境・エネルギー関係の取組など、真に必要な社会資本については、その整備を着実に進めていく必要があります。

しかしながら、近年の景気の低迷や公共投資の縮小傾向などにより、建設産業を取り巻く環境は大変厳しいものとなっており、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（図1参照）となるなど、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、就労環境の悪化、担い手の確保に支障が生じてきています。

【図1】建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額(平成24年度見通し)は約45兆円で、ピーク時(4年度)から約46%減。
- 建設業者数(23年度末)は約48万業者で、ピーク時(11年度末)から約20%減。
- 建設業就業者数(23年平均)は497万人で、ピーク時(9年平均)から約28%減。



出所：国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調べ」、総務省「労働力調査」
 注1 投資額については平成21年度まで実績、22年度・23年度は見込み、24年度は見通し
 注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値
 注3 就業者数は年平均。平成23年については被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を除く44都道府県の合計値に被災3県の推計値を加えた値。

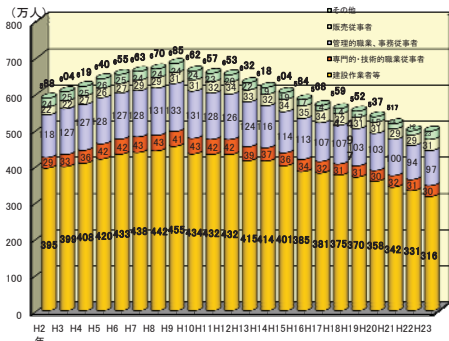
具体的には、建設業就業者数がピーク時と比べ約3割減少するとともに、建設業就業者の輩出元と期待される大学・大学院の土木・建築学科系学生や高校卒業生の理工系入職者数がともに減少(図2参照)しており、結果として、就業者に占める55歳以上の割合が約33%、29歳以下の割合が約12%と高齢化が進み(図3参照)、次世代への技術や技能の承継が円滑に行われるか危惧されています。

【図2】建設業就業者数の推移及び入職の実態

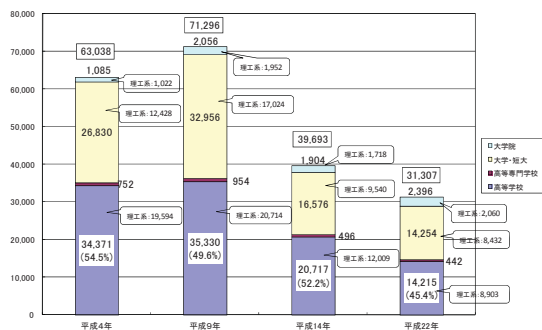
- 建設業就業者：619万人(H4) → 497万人(H23) ▲122万人(▲20%)
- 技術者：36万人(H4) → 30万人(H23) ▲6万人(▲17%)
- 技能労働者：408万人(H4) → 316万人(H23) ▲92万人(▲23%)
- 営業職：27万人(H4) → 31万人(H23) ▲4万人(15%)

- 技術者(H22:31万人)の人材となる大学院、大学・短大の理工系入職者は、H14:11,258人→H22:10,492人。
- 一方、技能労働者(H22:331万人)の人材となる高校の理工系入職者は、H14:12,009人→H22:8,903人。

※ただし、平成23年のデータは、建設産業全体の就業者の推計値(497万人：労働力調査)に被災3県(岩手、宮城、福島)を除く44都道府県の職業構成割合を乗じた値を国土交通省において計算したものです。

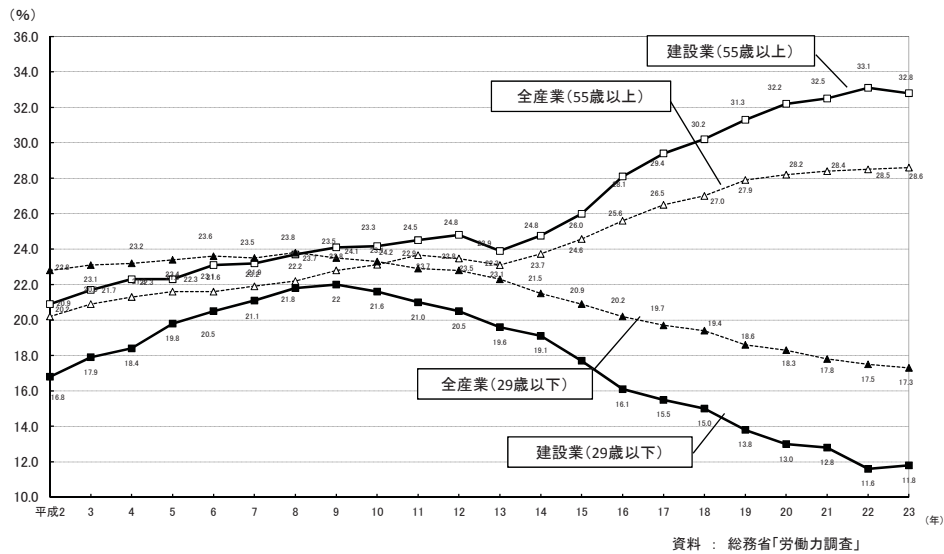


出所：総務省「労働力調査」(暦年平均)



出所：文部科学省「学校基本調査」

【図3】建設業就業者の年齢構成の推移



資料：総務省「労働力調査」

こうした背景として、建設産業では、競争の激化によるいわゆる「ダンピング受注」の弊害が指摘されており、安値受注の結果として適正な労務費の支払が困難となり、労働者への支払賃金が減少するなど、就業先としての魅力が薄れてきていることが懸念されます。具体的には、建設業に従事する労働者の賃金は、全産業と比較して低い水準で推移しており、製造業と比較しても、年間賃金支給額で見ても約46万円程度低くなっているほか（図4参照）、公共工事等に従事した建設労働者等に対する賃金の支払い実態に基づき決定される公共工事設計労務単価が、ここ15年で2、3割減少しております（図5参照）。このような建設産業の就労環境の悪化により、建設産業が若者にとって魅力ある職場として認識されず、若者の就職の減少に繋がっているものと思われます。建設産業を、その担い手に適正な対価が支払われる魅力ある産業として再生していく必要があります。

図4 生産労働者の年間賃金支給額の推移

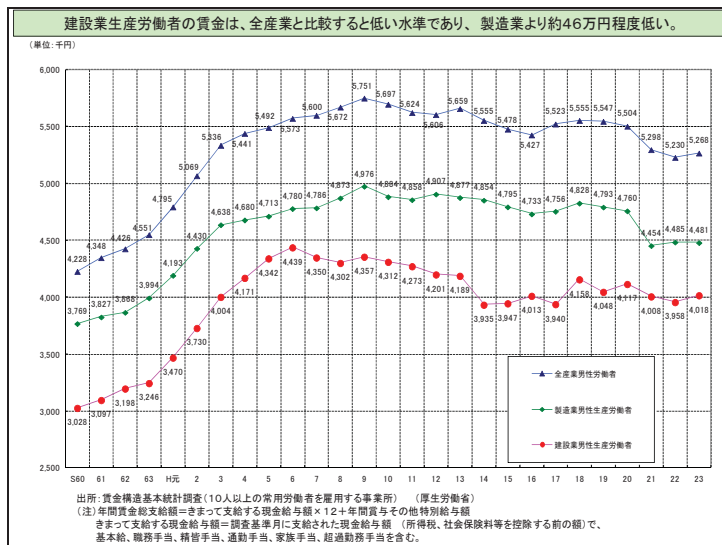
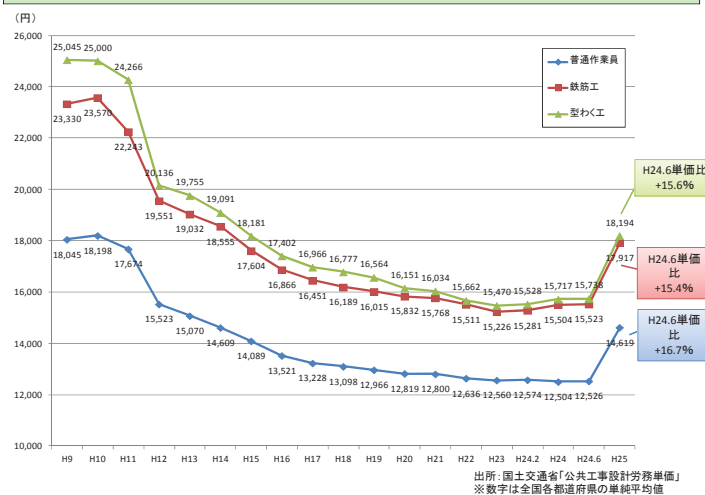





図5 公共工事設計労務単価の推移

○ 公共工事設計労務単価は平成9年度以降低下傾向。(なお、平成25年度設計労務単価は、平成24年6月時点と比べ、約15~16%上昇。)



このように、担い手の確保が課題となっている建設産業ですが、その影響は社会資本の整備や維持・更新の担い手が不足することに留まりません。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「国土や地域の守り手」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(図6参照)、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されています。

【図6】災害時における建設企業の役割

| 初動対応 | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ 国や地方公共団体との災害協定に基づく出動要請○ 河川や道路などの巡視による被災状況の把握、危険箇所の発見○ 行政機関への報告、応急活動に必要となる人員体制の確保、資機材の手配 等 |  |
| 応急活動 | |
| <ul style="list-style-type: none">○ 幹線道路等における土砂、倒木、瓦礫の撤去（救助活動のルート確保）○ 災害予防活動（土のう積、バリケード設置など） 等 |  |
| 復旧活動 | |
| <ul style="list-style-type: none">○ 河川堤防や道路の被災箇所の復旧作業○ 水道、電気などのライフラインの復旧作業○ クラックの入った建物等の調査、補修作業 等 |  |

（2）将来の担い手不足

建設産業は、（1）で見たように、今後ますます多様化する社会のニーズに的確に対応し、その役割を果たしていくことができるよう、持続可能な発展を続けていくことが求められており、そのためには、我が国を支える社会資本の整備を担当する建設産業の担い手を、将来にわたってきちんと確保していかななくてはなりません。そのためにも、若者が安心して、また夢をもって建設産業への扉をくぐることができるよう、社会資本の実態を踏まえた将来の維持管理・更新費を推計することなどにより、これからの建設産業に期待される仕事量を示していくことが必要です。

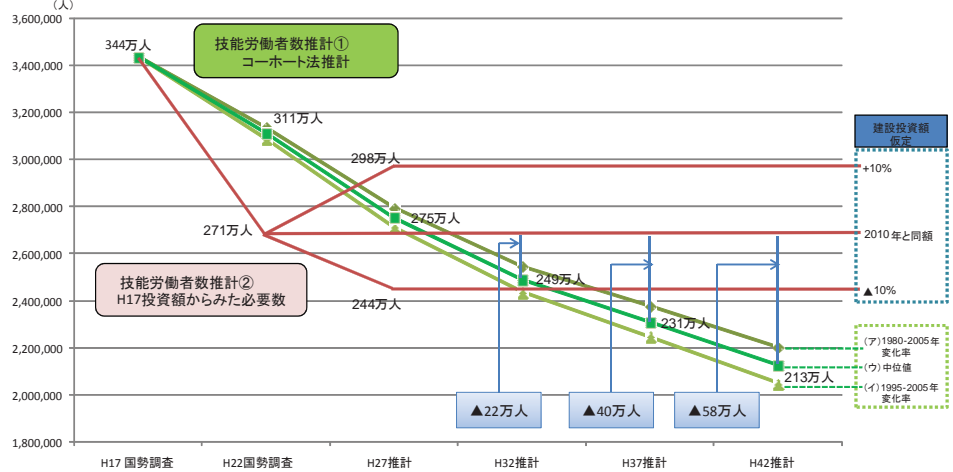
将来的に建設産業が必要とする担い手について、「建設産業の再生と発展のための方策2011」（建設産業戦略会議）において技能労働者数の将来推計を実施したところ、将来的に建設投資額の生産に必要な技能労働者数が確保されない、技能労働者のミスマッチが発生する可能性が指摘されています（図7参照）。

【図7】建設技能労働者の将来推計

①現状の若年層の入職率、過去の各年齢階層の経年変化率等をもとに、コーホート法により、将来の技能労働者数(生産年齢人口)を推計。
 ※過去の変化率は、(ア)増加・減少局面(1980年～2005年)、(イ)減少局面(1995年～2005年)、(ウ)・(ア)と(イ)の中位値で推計

②技能労働者(生産年齢人口)一人当たり建設投資額により、建設投資額の生産に必要な技能労働者数を推計。
 ※技能労働者一人当たり建設投資額(生産額)は2005年時点で固定。建設投資額は2010年見込み(40.7兆円)±10%と仮定

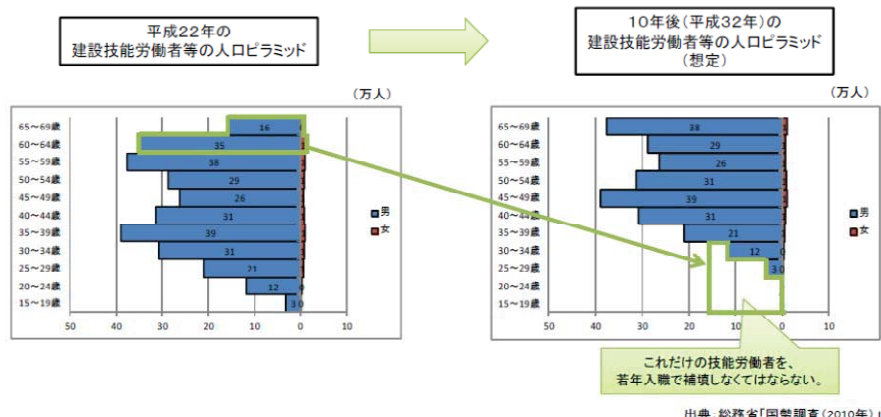
①及び②を比較すると、将来的には、ミスマッチ発生の可能性。



また、現在、60歳以上の建設技能労働者等は52万人存在し、全体の約18%に上ります。10年後には、これだけの人数の技能労働者等が引退することで、建設産業の中核である担い手がいなくなることを考えても、今後、将来を担う若年の入職者を確保していくことが不可欠です。特に、現場で独り立ちできる技能労働者を育成するためには、職種によるものの、概ね10年程度の期間がかかるとも言われており、早急な取り組みが必要です(図8、9参照)。

一方、技能労働者を育成するためには、各企業が新たに人材を採用することが必要ですが、人を雇用するだけの仕事量が将来的に見通しにくいことなどから、なかなか採用に踏み切れないところが多いということも実情です。このため、社会資本の実態を踏まえた将来の維持管理・更新費の推計などにより、今後の建設産業の将来見通しが示されることが望まれます。

【図8】建設技能労働者の人口ピラミッドについて



出典：総務省「国勢調査(2010年)」

【図9】専門職の技術・技能形成の流れ

| ①鉄筋工の場合 |
|--|
| <p>○鉄筋の組み立て作業等鉄筋工としての一通りの仕事のやり方を覚えるために3年。 :鉄筋の組立作業は、まず、ある本数の太い鉄筋を立てに置き、次に、それらの鉄筋を補助的な細い鉄筋で巻いて結束するパターンの作業。このような作業を効率良く行うためのテクニックを順を追って覚えていく。</p> <p>○与えられた材料を適切に組み立てる手順を自分で判断するためにはさらに3年。 :鉄筋に関しては現場ごとに「定着の長さ(鉄筋とコンクリートを一体化するために梁・柱・カベに鉄筋を飲み込ませる余長や鉄筋同士の継手の重なり長さ)」、「飲み込み(鉄筋がコンクリートに入り込んだ部分の長さ)などの仕様が異なっている。</p> <p>○施工図から完成形をイメージするためにはさらに3年。</p> |
| ②トビ職の場合 |
| <p>○現場の見習いが5年。 :地上で下職と呼ばれる道具運びや材料運びを担当。このような下職を一年ほど経験した後で、まず仮囲い(=工事現場の周りの囲い)の組立、それから足場(枠組み足場)の組み立てを習得する。次に修得することは鉄骨の建て方を学ぶ。</p> <p>○作業計画(=段取り)を立てられるようになるまでに10年。 :作業計画が立てられるようになるためには、施工図(具体的には、仮設計画図、鉄骨計画図など)を認めるようになる必要があるが、そのために、最初にゼネコンが作成してくる足場の仮設計画図などを扱うことからはじめ、それから、鉄骨の建て方を示した鉄骨計画図に進んでいく。</p> |
| ③型枠工の場合 |
| <p>○加工技能を習得するために3年。 :当初学ぶ内容は、トビ職の業務に加え、鋸の引き方、かんな、釘の打ち方、墨壺の作り方、ゲージの使い方といったことを教わり、更に、それらの道具を安全に使うための方法も習得する。</p> <p>○一人前になるまでに10年 :天井、柱、梁、階段の順に型枠の仕事覚えていき、最後に階段とR(円形)部分の切り出し方を覚える。</p> <p>○上級の型枠の職長になるのは大体35才過ぎ。 :施工の際にゼネコンが大墨(基準になる躯体の寸法)を出す、この大墨に基づいて型枠を実際に組み立てる小墨という作業がある。この小墨作業が型枠の職長の仕事。</p> |

(出典:「日本の建設産業」(金本良嗣 著))

さらに、建設業においても、人手不足が顕著であった90年代のバブル期以降、女性の社会進出に併せ、トイレや女性更衣室の在り方、作業服、職場環境の改善など様々な取組を進めてきましたが(図10、11参照)、建設業就業者に占める女性の割合は、平成24年平均で13.9%と未だ低い水準に留まっています。女性が働きやすい職場は、男性、特に若者にとっても働きやすい職場であり、建設産業の今後の担い手として女性に大いに活躍していただけるよう、これまで以上に各企業、現場において女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが必要です。

【図10】建設業における女性

| |
|---|
| <p>【女性の活用に向けた建設企業の取組】</p> <p>①大成建設「いきいき活躍推進室」 :大成建設では、「いきいき活躍推進室」を設置し、ジョブリターン制度の創設など、女性社員がその能力を最大限発揮できる職場環境の整備に努めている。</p> <p>②フジタ「F-net」 :女性総合職ネットワークである「F-net」を立ち上げ、トイレや更衣室の整備、作業服の改良現場環境の改善に取り組んでいる。</p> |
|---|

建設現場で働く女性



図 1 1 女性の入職促進のための試み

財団法人みやぎ建設総合センターにおける女性技能者の確保・育成に向けた取組

- ・ 同財団において、造園業において、緑化のあり方を検証しつつ、女性技能者育成に有効な指導方法の検証を、国土交通省「平成20年度新分野進出・経営革新／建設技能者確保・育成モデル構築支援事業」による支援を受け実施。
- ・ 具体的には、女性技能者ととも女性技能者指導のためのカリキュラムを作成し、実習用教材を開発。
- ・ また専門工事業者や教育機関と連携し、住環境トータルプランナー養成のカリキュラム及び現場実習方法を検討。さらに総合建設業と専門工事業と連携し、都市緑化について女性技術者・技能者の活用検討と実習を実施。



2. 担い手確保に向けた検討

(1) 方策2011・2012の提言

以上のように、建設産業がかつてない厳しい状況にあることを踏まえ、建設産業戦略会議においてとりまとめられた「建設産業の再生と発展のための方策2011及び2012」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は、総合的な担い手の確保・育成支援が必要であることが提言されました。

具体的には、建設産業戦略会議では、技術者や技能労働者の確保・育成により、現場の施工力の再生を図り、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、人を大切にする施工力のある企業の評価や、公正な契約・取引関係の構築に資する適正な競争環境の整備にあわせ、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ところです。

(2) 担い手確保・育成検討会の設置

その具体的方策を検討する場として、本検討会の親会議である「担い手確保・育成検討会」が設置され、建設産業の担い手の確保及び育成のあり方に関して、次のような事項について検討が進められています。

- 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

若者の就業を促進していくためには、建設産業そのものが一生を託すにふさ

わしい、魅力ある産業へと生まれ変わらなくてはなりません。働く人がやりがい、生きがいを感じられる、人を大切にする産業へと発展していくため、担い手確保・育成に向けて、様々な角度から建設産業一体となって取り組んでいくことが求められます。

3. 建設産業における広報の取組

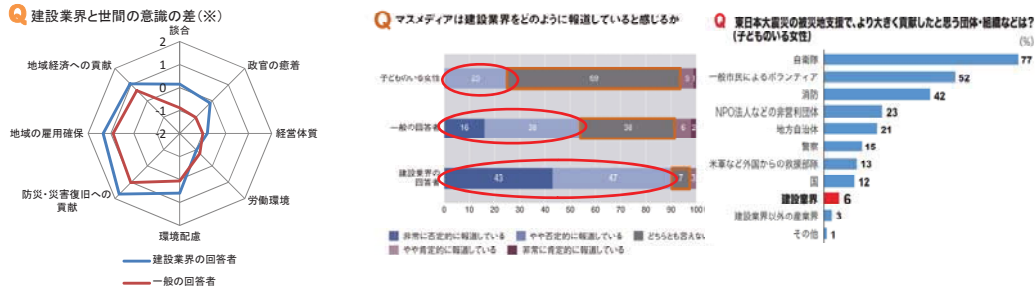
(1) 建設業関係者と一般市民のギャップ

担い手確保・育成に向けた取組により、社会保険等への未加入や賃金の低下をはじめとする処遇の問題を改善していくこととあわせて、若年就業者の確保に向けては、建設産業に対する関心を広く惹起していくとともに、若者のものづくり離れや、建設業界に対する世の中一般のネガティブなイメージを払拭していくことが車の両輪として重要です。

まずは、若者自身が建設業に魅力を感じてもらうようにすることが必要です。また、若者がその気になっても、若者の両親や周りの関係者が建設産業への誤解により、若者を説得して他産業に就職させてしまうといったことが現実に生じており、そのような若者の周りの関係者の理解が深まるようにすることが必要です。

特に、建設業界のイメージについては、大手出版社の調査によると、建設業関係者と一般回答者の間に認識の大きなギャップがあることが明らかになっています。業界自体が世間一般からネガティブなイメージでとらえられ、更に建設産業に携わる人々も、ネガティブにとらえられて報道されており、一方でこのような状況に建設業界関係者は大きな不満を抱いている・・・といった構図が見受けられます。東日本大震災において、建設産業は、自ら被災しながらも、道路の啓開や早期の復旧に大きな役割を果たしましたが、こうした建設産業の貢献が、報道を通じて一般市民にはあまり伝わっておらず、必ずしも高く評価されていないために、建設産業のイメージ改善に結びついていません(図12参照)。

【図12】建設業界のイメージ調査結果



○「談合」「政官との癒着」「防災・災害復旧への貢献」の3項目で世間と建設業界のギャップが大きい。

※ 図に示したイメージ指数は、各テーマに関して数値が大きい程イメージが良いことを示す(最大値は2、最小値は-2)。例えば、「建設業界では経営体質が古いと思うか」という質問に対する回答について、「非常にそう思う」を-2点、「ややそう思う」を-1点、「どちらとも言えない」を0点、「あまりそう思わない」を1点、「全くそう思わない」を2点として、回答者の平均値を算出されている。「建設業界は地球環境に気をくばっていると思うか」といった質問については、配点は逆にされている。

○子どものいる女性の回答者で否定的に報道していると答えたのは25%、一般の回答者では54%。
○一方、建設業界の回答者では、90%が否定的に報道していると答えている。

○子どものいる女性の77%が自衛隊を、52%が一般市民によるボランティアを、42%が消防を挙げた一方で、建設業界を挙げた回答者はわずか6%。
○建設業界の回答者で同業界を挙げた人は50%を占めた。

出典：日経コンストラクション

(2) これまで建設産業が行ってきた取組

では、これまで、建設産業はどのように広報に取り組んできたのでしょうか。

1) 構造改善に向けた提言

「活力と魅力にあふれた建設産業」を目指す、建設産業の構造改善に向けた取組のなかでも、建設業のイメージアップに向けた取組の重要性がこれまでも繰り返し指摘されてきました。

例えば、「第一次構造改善推進プログラム」(平成元年度～平成3年度)では、「建設業のイメージアップ」が目標として掲げられ、「建設業のII (Industrial Identity) 戦略の展開」として、ショーウィンドウとしての現場の改善、マスメディアの活用などに取り組んできました。

また、「第二次構造改善推進プログラム」(平成4年度～平成6年度)では、「建設産業に対する理解の増進」が目標として掲げられました。マスメディアの活用等による建設産業のPR、建設産業構造改善推進週間の設置、建設産業CC (Corporate Citizenship) 戦略事業などが行われました。

さらに、「建設業構造改善推進プログラム2004」では、「優秀な人材の確保・育成と安全対策等の推進」が目標として掲げられ、建設産業及び建設産業で働く人に対する理解の促進とイメージアップを進めていくこととされたところです。

こうした提言を受け、各建設産業団体においては、様々な方法で建設産業の広報に取り組んできています。

2) (社) 日本建設業連合会

(社) 日本建設業連合会では、広報誌をはじめとして、様々な媒体を活用して、建設業界の意見や主張の発信を行うとともに、一般市民、学生、子供等、国民各層に向けて、広報活動を積極的に展開しています。また、社会の要請に応え、業界団体として、工事現場における安全・衛生の確保や公衆災害防止の対策を着実に推進することとし、建設業のイメージ向上に向けて、その活動を積極的にアピールしています。

【主な取組】

1. 広報誌「A C e 建設業界」の発行
2. 市民現場見学会
3. ホームページの運営
4. 学生向け情報誌の発行
5. 科学技術館「建設館」の運営
6. 毎月の記者会見
7. 有識者、報道関係者と日建連役員との交流を図ることを目的に新春懇談会の開催

3) (一社) 全国建設業協会

(一社) 全国建設業協会では、平成 22 年 2 月に広報戦略検討会を設置し、建設業のイメージアップに関する喫緊の課題及び有効な広報活動について検討し、建設業や社会資本整備の必要性を PRするとともに建設業界のイメージアップ活動を積極的に展開しています。

【主な取組】

- ・統一ベストの作成
- ・プレスリリースの方法についてガイドラインにより協会内で共有
- ・ルートプレス（道の駅に季刊発行される情報紙）への出稿

また、全国建設業協会を構成する各都道府県協会においても、それぞれの地域において様々な広報活動を展開しています。

【各県協会の取組例】

- ・群馬県建設業協会
：建設産業に関する様々なデータを活用するとともに、業界の状況を表すためのアンケート及び提言を行い、積極的にプレスリリース。加えて、その効果についても、今後の広報活動に活かすためフォローアップ。
- ・静岡県建設業協会
：若年労働者確保と建設業界 PR 事業の一環として、各地区協会が一般

親子を対象とする建設に関連した現場見学会を実施。

- ・愛知県建設業協会

：若年者の入職を促進するために、建設技能者が建設に関する学科を有する学校に出向き、建設技能に関する授業を行うことで建設業への理解を醸成。

- ・徳島県建設業協会

：地元新聞において裏面一面を使った建設構造物の維持・管理の重要性を訴える広告を掲載。

4) (社) 建設産業専門団体連合会

(社) 建設産業専門団体連合会では、専門工事業における各業種の説明、専門工事業者が行っている地域貢献活動や災害からの復旧活動等を説明したHP「職人さんミュージアム」を開設。また、在学中に技能・技術資格を取得した一定の者に対し、学生自体のスキルアップの取組に対する助成金を支給する建設スキルアップサポート制度を創設するとともに、登録基幹技能者制度の積極的な活用に取り組んでいます。

5) 建設関連業

建設関連業（測量業、建設コンサルタント、地質調査業）については、主催イベント、または参加イベントでの説明、学校説明会、出前講座、冊子の作成・配布、ホームページ作成等を実施。また、平成24年6月に建設関連業イメージアップ促進協議会を発足させ、新規入職者確保に取り組んでいます。

6) (公社) 土木学会

(公社) 土木学会では、社会コミュニケーション委員会を設け、学会の情報受発信機能をより充実し、土木学会の社会化を目指すことを目的とする活動を実施しています。

【主な取組】

- ・定例記者会見
- ・facebook を活用した広報
- ・社会資本の必要性に関する子供向け説明資料、土木をテーマとしたアニメの作成。
- ・土木の日の制定及び土木の日に合わせたイベント「HANDS EYES」の開催。
- ・選奨土木遺産制度の創設。
- ・各種イベントの開催（「土木遺産を訪ねて」ツアー（NHK文化センタ

一との連携)、「風景をつくる土木デザインフォトコンテスト」、「土木ふれあいフェスタ」等)

7) その他

さらに、国土交通省をはじめとする関係行政機関や建設産業団体等が構成する建設産業人材確保・育成推進協議会においても、建設産業への若年者の入職促進、人材の確保・育成・定着など幅広い人材対策を推進してきました(図13参照)。

【図13】建設産業人材確保・育成推進協議会の主な活動



4. 海外の建設産業の広報事例等

日本における建設産業の今後の広報のあり方を検討するにあたって、その取組の参考とするため、諸外国における建設産業の広報の取組について概観します。

1) 英国

英国では、非営利組織である Considerate Constructors Scheme により、建設産業のイメージ向上を図るための取組(モニターによるサイト評価、子供向けマスコットなど)が実施されているほか、建設工事現場を一般の人に開放する全国的なイベントである Open Doors が開催されています。また、CITB(建設業労働者訓練委員会)による Construction Skills の取組(建設労働者の需給動向予測モデル、技能実習などの教育訓練の提供、建設技能を認証する CSCS カードの発行、PR キャンペーン等)、Tunnelling and Underground Construction Academy によるトンネル掘削技能者の養成などが行われています(図14参照)。

【図14】英国の広報事例

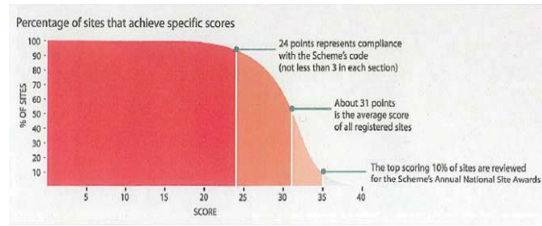
【Considerate Constructure Schemeに登録している現場】



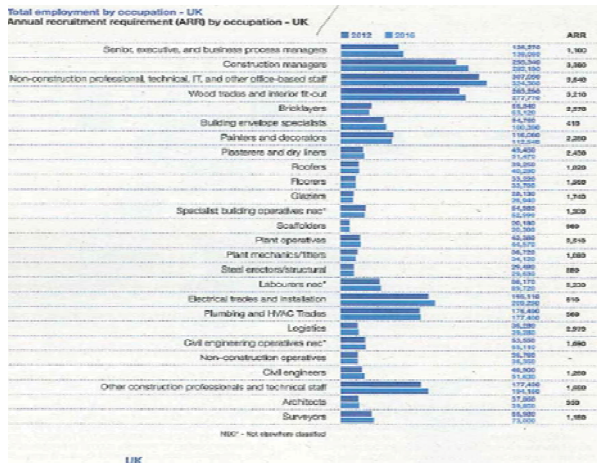
【登録した現場毎に送付される管理者向けパッケージ】



【評価された現場の得点分布】



【Construction Skills Network】



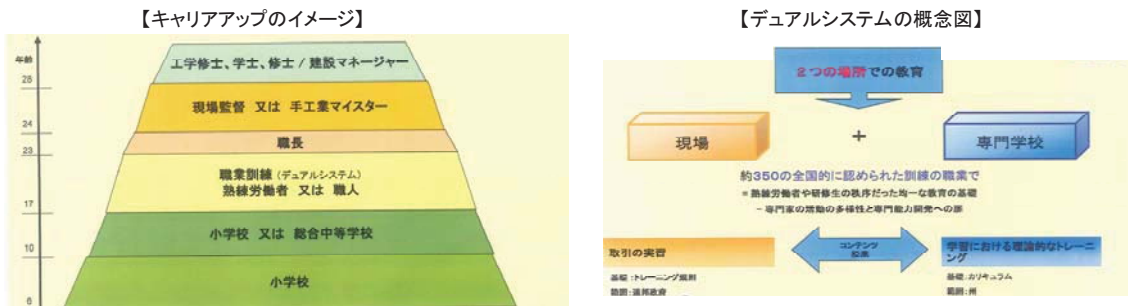
【CSCSカードの例】



2) ドイツ

ドイツでは、マイスター継続教育におけるカリキュラムの作成、資格試験の実施等のドイツ手工業中央組合による取組やドイツ建設業中央協会（中小企業中心）やドイツ建設業中央連合会（大企業中心）によるwebサイトや広報誌、動画やインターネットゲームを通じたイメージアップ等の取組が行われています（図15参照）。

【図15】ドイツの広報事例



【広報誌
「Direct」】



【インターネットゲーム
THE FUTURE'S IN
YOUR HANDS】



【広報誌
「Bauindustrie/aktuell」】



【HP「建設エンジニアになる」
(建設エンジニアの仕事説明)】

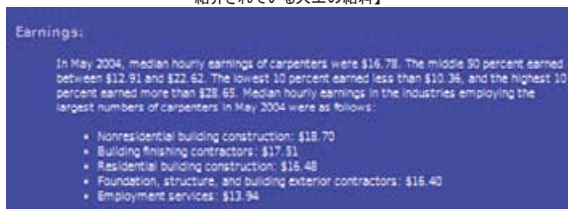


3) アメリカ

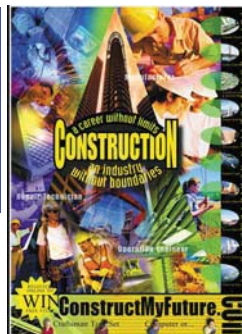
アメリカでは、Action Plan に基づく新規入職者を取り込むための取組や職業訓練プログラムの実施等の連邦労働省・雇用訓練局による取組、Associated General Constructors of America (AGC) 等の建設業団体により、学生、親、教師向けの建設産業に関する情報サイト ConstructMyFuture.com を開設する取組、若年層を対象としたツールキットを活用した学校におけるカリキュラムの実施等の取組がなされています。また、住宅建設工事のマネジメントを競う大会や、高校生を対象にした建設工事に関するコンテストも開催されています(図16参照)。

【図16】アメリカの広報事例

【ConstructMyFuture.comにおいて紹介されている大工の給料】



【ConstructMyFuture.comでダウンロードできる壁紙】



【「BUILD UP!」を使用した授業風景】



【ConstructMyFuture.comにおいて紹介されているChek Lap Kok Airport】



【The NAHB International Builder's Showの様子】



【Construction Challengeの一競技後の完成図】



5. 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

(1) 基本的な考え方

①課題と反省

建設産業における広報は、これまで、各団体や企業がそれぞれ創意工夫をしながら様々な取組を実施してきたところであり、その取組については一定の効果があつたものと考えられます。街中の工事現場の仮囲いに子ども達の絵やポスターがデザインされ、仮囲いの外から作業が見られるウィンドウを設置している現場を目にするなど、身近な生活の場での取組も行われています。

そもそも、急峻な山岳を有し四方を海に囲まれているなど、大変厳しい地形を有する我が国においては、地震や大規模な水害、土砂災害などの自然災害と向き合っていかなければならず、建設産業は強靱な社会インフラ・生活インフラの整備を通じ災害に強い国土をつくり、国民の生活を支える非常に重要な役割を果たしております。この安全・安心な国土を実現するために建設産業が果たす役割について、国民に正しく理解していただけるよう、建設産業の姿について広く発信していくことが重要です。

しかしながら、建設産業に関心を示す若者が大きく減っていること、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ことなどを踏まえる

と、これまでの多くの建設産業の広報は、残念ながら情報を理解してほしいマスコミや世の中一般の受け手に十分届いていないのが現状です。それは一体なぜなのか、広報を出すこと自体が目的化して、広報を出すことだけで満足していなかったか、受け手に届けるという意識が必ずしも十分ではなかったのではないかということをおこの際省みることが求められるのではないのでしょうか。大手マスコミに代表されるように、建設産業に対する世間のイメージは、依然としてあまり高いものではなく、むしろ厳しいものになっていることを直視して対応を考える必要があります。

現在の認識ギャップに表れているように、各種発行・発信しているものが本当に読んでほしい人によく届いていないとすれば、もう一度基本に戻って、

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

②戦略的広報を進めるねらい

新規高卒の入職者が、平成4年の3.4万人から平成23年には1.4万人へと60%減少しているほか、新規大卒・院卒等の入職者が2.9万人から1.8万人へと37%減少しており、工事現場を支える技能労働者・技術者の入職者が激減しています。また、学生への意識調査の結果や高校・大学における土木学科が大幅に減少してきていることなどからも、建設産業への就業が期待される学生に建設産業の魅力が伝わっておらず、学生の関心が建設産業に向けられていないことが危惧されます。また、昔ながらの3Kというイメージが払拭できていないのではないかと、ということも懸念されます。

一人前の技能労働者を養成するのには10年かかるとも言われる中で、1.(2)で見たように、推計では少なくとも今後10年程度以内に、技能労働者の不足が恒常化することが懸念されます。また、今後10年の技能労働者の退職者が52万人に上ると予想されていることからすれば、入職促進の積極的な推進は待ったなしです。

そのためには、若年技能労働者の入職促進のために就労環境の改善に向けた様々な取組を行うことはもちろんですが、そういった取組と合わせて、入職が期待される高校の生徒や専門学校などの学生、あるいは高校や専門学校

等の教員、そして生徒や学生の周りの保護者や地域の一般市民の方々が建設産業に魅力を感じ、従来のマイナスの受け止め方をプラスの理解へとつなげるような広報を戦略的に進めていくことが必要です。そのためには、“良好な関係づくりのために必要な双方向コミュニケーション”という広報の基本に立ち返り、取り組んでいくことが重要です。

③戦略的広報のターゲット

「②戦略的広報を進めるねらい」の下で戦略的に広報を進めるためには、広報のターゲットを明確にして取り組むことが必要です。

まず、第一はこれから建設産業への入職が期待される若者です。すなわち土木や建築科等の専門課程を置く高校の生徒や土木建築関係の専門学校の学生、さらにはこういった学校への進学が低下していることを踏まえ、普通科高校の生徒や大学等も視野に入れることが必要です。

第二は学校の教員や学校そのものです。若い人に建設業への入職のきっかけを聞くと、授業を受けている中で興味をもったとか学校の薦めといったことが挙げられており、入職を働きかける上で高校や専門学校等の学校が重要な場であることは明らかです。また、生徒や学生を指導する教員自身も建設業界での経験や接点が少ないことがあり、ここに働きかけ正しく理解してもらうことは重要です。

第三は保護者です。学校の先生が生徒に建設産業への就職を勧め本人がその気になっても保護者が建設産業に悪いイメージを持っていて難色を示した結果、就職を諦めたといった話がよく聞かれます。子供の就職先決定に大きな影響力を持つ保護者への広報は重要です。

第四はいずれ生徒・学生になるより若い世代です。具体的には、未就学児からはじまり、小学生・中学生に対する働きかけです。幼い子供の頃、私たちは、近所の大工さんのかんな削りに目を見張り、ショベルカーに興奮しました。匠の技と建設工事のスケールの大きさに、驚きと憧れを感じるのは、今の子ども達も同じです。しかし都会では、今やドラえもののび太達が遊んだ空き地もなくなり、昔は当たり前だった「建設産業の意義」を体験する機会が失われてきていることを踏まえた広報を考えるべきです。

第五は世間一般です。第三に挙げた保護者の典型的な反応は、結局のところ世間一般がそのようなものの見方になっているということの現れです。世間の評価を変えようとするとは大変で、結果を出すには相当な困難が伴いますが、この際発想を変え、双方向のコミュニケーションを行うということ意識した取組を進めることで、徐々に理解・信頼の輪を広げ、結果につなげることも考えていくべきでしょう。

(2) 戦略的広報に向けたポイント

戦略的な広報を具体的に進めていくに当たっては、次のような点に留意しながら、取り組みを進めていくことが必要です。

①双方向コミュニケーション

広報及びPRの本質は、企業や団体が社会の中で存続し発展・成長していくために必要とされる、“良好な関係づくりのために必要な双方向コミュニケーション”であり、さらにいえば、単に語り、耳を傾げるだけでなく、それを通じて“より良い共生関係の実現に向けて自己矯正していく”ことにあります。

また、古代ローマのカエサルには、「人は自分がみたいと思う現実しか見えない」という言葉がありますが、人は通常、自分が知っていて、自分が興味を持っていることについては情報を受け、ものを考えますが、知ってはいるが興味のないこと、まったく関心がないことについてはその情報を意識的または無意識的にスルーする性質をもっています。

こういったことを踏まえれば、まず、私たち建設産業として伝えたいものを受け手に押しつけるのではなく、私たちの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に気付いてイメージしてもらえようようなコミュニケーションを図り、受け手の理解や信頼を得ることから始めて、共に社会を築いていくという方向を打ち出していくことが考えられます。

②受け手に合わせた広報

広報を進めるに当たっては、受け手として想定している学生・保護者・世間一般の人たちに、建設産業について「気付いて」もらい、意識されるようにしていくことが必要です。情報を伝える側と受け取る側では、どうしても物事を見る位置や視点が異なります。また、情報の非対称性があることも明らかであり、情報を出す側と受ける側の情報格差を意識することも必要です。そのため、広報を進めて行く際には、受け手が聞きたいことを提供するという事に留意しつつ、戦略的なテーマ設定（季節やトレンド、社会問題に絡める、日本で初、世界で初、チャレンジ、未来志向、困難に立ち向かう、建設産業における「ヒーロー」、地道な努力で建設産業を支えている取組等）を行い、メディアの関心が向くように工夫して、“説得”ではなくマインドに訴えて“共感”を呼ぶ、顔が見える広報を行い、今まで見えていなかったものに「気付いて」もらえるようにしていくこと

が必要です。

また、情報の受け手の関心に引き寄せて情報を発信し、注目を集めるようなシナリオを描く工夫を行っていくことも求められます。その際には、米国で提唱された消費者の心理的プロセス・モデルであるAIDMAの法則を応用して、段階的に広報目標を設定してきめ細かく取り組むことも必要です。

その際には、私たちがつい無意識に使ってしまう業界用語は避け、一般の人々にも通じる分かりやすい言葉を選択するなど、受け手の目線に立って広報していく必要があります。特に若者向けには、若者が共感しやすい、共鳴しやすい言葉遣い、例えばキャッチフレーズに英語やカタカナ語を使用するなど、若者が関心を持つよう工夫することが必要です。

【参考：AIDMAの法則】

AIDMAの法則とは、1910～20年代に米国の広告業界で提唱されたモデル。AIDMAの法則では消費者が消費行動に移るまでに「Attention（注目・知ってもらう）」→「Interest（関心・興味を持たせる）」→「Desire（納得・喚起させる）」→「Memory（記憶・繰り返す）」→「Action（行動）」の5段階があるとされており、AIDMAの法則は、広報対象に対してAIDMAのどの段階で、そのような影響を与えるかを目標化することで効果を発揮するという基本的な仮説である。

③戦略的メディアチャネルの設定

広報メディアには様々なものがあります。伝えたい受け手とその都度の広報のテーマに応じて、戦略的にメディアチャネルを設定していくことが必要です。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が有効であることはもちろんですが、広報にあてることのできる資源は限られています

効果的に広報を実施するために、メディアの特性を見極め、様々なメディアを組み合わせることで選択と集中により、広く学生・保護者・国民の関心を集める情報発信を専門家の視点も入れながら科学的に行っていくことが必要です。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も有効であり、様々な手法を駆使しながら、次の世代のために建設産業は取り組んでいるといったメッセージを発信する広報を進めていくことが必要です。

④PDCAサイクル

広報はともすると、出したら出しっぱなしに終わるきらいがあります。しかし、広報の質を上げ、受け手の関心をより高めるためには、出したも

の成果がどうだったのか、どこがうまくいったのか、逆にうまくいかなかったとしたら何が問題だったのか、その都度効果を測定・検証して、次の広報にその反省を活かしていくことが必要です。既にそういった取組を導入して成功している事例も出ていますが、いわゆるPDCAサイクルを広報にも取り入れて進めていくことが必要です。

(3) 戦略的広報に向けた提案 (アクションプラン)

建設産業の魅力を発信していくための戦略的広報を進めていくに当たり、当検討会で議論を重ねてきた具体的な提案 (アクションプラン) は次のとおりです。建設産業に携わる関係者の自主的な取組を前提としつつ、これらの提案を踏まえて各々の立場から共通の目標を持って連携して取り組むことにより、一般社会と建設産業の間に良好なコミュニケーションを実現し、建設産業が正しく理解されるようになることが期待されます。

1) 前提

① 団体等の自主的な創意工夫をもとにする

建設産業は、専門工事業者から総合建設業、建設コンサルタント等、多くの主体によって構成されています。そのため、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、広報の対象となる受け手にしっかりと届く広報を実施していくことを前提とします。

② 持続的な取組による

情報社会と言われる現代においては、毎日、数多の情報が様々なメディアを通じて飛び交っており、単発的な情報発信では、受け手に十分伝わることなく、発信者側の自己満足で終わってしまうこととなりかねません。情報は繰り返し目に触れ、耳に入ること、人の意識に留まるようになるものです。建設産業の戦略的広報を行っていくためには、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ことを基本とします。

③ 身近な広報活動から始める

広報は社会とのコミュニケーションであるということを認識し、一人一人が広報マインドを持つとともに、それぞれの身近に広報チャンネルがあることを意識して、できることから一つずつ広報活動に取り組まなくてはなりません。自分にできることは何かを見まわして、まずは身近な広報活動から取り組んでいくことを基本とします。

2) 建設産業の横断的な取組

①必要性

各業界団体や個々の企業は、3. (2) で見たとおり様々な広報を行ってきていますが、若年技能労働者の入職促進ももはや待ったなしの状況に至り、3 (1) のような建設産業と世間一般との大きな認識のギャップを埋めるための取組が求められます。状況の変化に的確に対応するためには、既存の団体ごとの取組だけではなく、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ことも必要です。

②建設産業界一体となった情報発信に向けた体制の整備

各団体の取組と合わせて、総合建設業から専門工事業まで建設産業界一体となった情報発信を継続的に進めるため、関係団体により構成される建設産業戦略的広報推進協議会（仮称）を立ち上げることにより、各団体の特徴ある広報の取組を共有することで相乗効果を発揮するとともに、後述する業界横断的な発信や支援の取組を具体的に検討・推進する場として活動を進めていくことが期待されます。また、協議会では、教育機関やマスコミ、他業界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ていくことが期待されます。

3) 若年者の入職促進に向けた取組

①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です。このため、建設産業が果たしている社会的意義・役割を的確に伝えていくとともに、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、災害時における国土や地域の守り手としての役割や地域での社会貢献活動などについて、若者の目線で若者の心に届くように情報発信していくことが期待されます。

また、今後、若者や女性など誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、女性の視点を取り入れた業務展開など建設業において多様性を確保していく観点からも、女性入職者の増加に繋がるような、女性目線の情報発信に取り組んでいくことも必要です。

②受け手に応じた取組

いずれ生徒・学生になるこども、生徒・学生といった若者、学校の教員・学校そのもの、保護者、世間一般といった、伝えたい、理解してもらいた

い相手（受け手）の状況に応じた情報発信を行っていくことが必要です。

イ子どもに対する働きかけ

- ・子ども向け教材、マスコット、専用 HP 等の作成・提供など

ロ生徒・学生に対する働きかけ

- ・見る・読む資料の作成・提供（周知資料・教材・インターネット HP 等）
- ・体験の機会の提供（現場見学会・現場実習・出前講座・インターンシップ・富士教育センターでの体験学習等）
- ・企業を知る機会の提供（相談会や就職セミナーの開催等）
- ・建設業関連資格の紹介・取得支援
- ・キャリアアップイメージの公表（特に、多能工について） など

ハ教員・学校との連携

- ・建設産業界と中学・高校・専門学校・高専・大学等との間で定期的な意見交換会を開催するなどにより、教育機関との連携の強化。
- ・教員や教育機関のニーズを踏まえた、見る・読む資料の作成・提供（授業用教材やビデオなど）
- ・体験の機会の提供（現場見学会・出前講座・富士教育センターでの体験学習等）
- ・建設労働者の社会保険加入に関するリーフレット・ポスター
- ・建設業関連資格の紹介など

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を中心とした見る・読む資料の作成・提供、
- ・体験の機会の提供（現場見学会など）
- ・建設労働者の社会保険加入に関するリーフレット・ポスター
- ・建設業関連資格の紹介など

③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入職促進に向けた出前講座や現場実習、若者向け PR 活動などの取組について情報の共有化を図るとともに、各団体・企業で実施している取組のうち、優良事例のノウハウを抽出し、各団体・企業における取組にフィードバックすることが必要です。

④入職促進に関する関係機関との連携

中学・高校・専門学校・高専・大学等の教育機関、職業訓練機関、労働施策担当機関などと建設産業との間で定期的な意見交換会を開催するなどにより、入職促進に関する関係機関との連携を強化し、各方面のニーズを踏まえた的確な入職促進策を推進することが必要です。

4) 一般的な広報活動の推進

関係団体により構成される建設産業戦略的広報推進協議会（仮称）を中心に、建設産業界全体として取り組むことでより高い効果が期待される、次のような取組を業界横断的に推進することが必要です。

①業界横断的な情報発信の推進

- ・建設産業の魅力を発信する総合 HP の開設

戦略的広報テーマを設定するとともに、各団体や企業からの情報提供を受け一元的に情報発信を行う総合 HP を開設。また、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など、若者の関心を惹起するような取組を進めていくことも期待されます。

- ・共通ロゴ・トレードマーク・標語・マスコット等の作成
- ・優良広報の表彰

②新聞・雑誌等のメディアへの情報発信強化

- ・建設産業に対する理解・関心を持ってもらえるよう、受け手の関心を惹起するようなテーマを設定するなどの工夫を行いながら、記者懇談会、記者向け現場見学会などを定期的で開催。また、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適切にフィードバックし、取組に反映。
- ・若者の利用が多い、フェイスブック・Twitter などのソーシャルメディアの活用に取り組む。

③建設企業や団体が行う情報発信の支援

- ・建設企業や団体の情報発信の取組を支援するため、広報ガイドラインを作成。作成に当たっては、5（2）の各ポイントや、地域における情報発信の必要性、情報の受け手の立場に立ったわかりやすい広報の実践、記者に読まれるプレスリリース、メディアチャンネルの特性に応じた対応、発信した結果のフォローと効果測定などに留意するとともに、具体的な事例の紹介に努めることが期待されます。
- ・作成したガイドラインについては、積極的かつ効果的な広報に向けて、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、必要な支援制度を整備。

④地域での情報発信の強化

- ・企業活動の舞台となる、身近な地域社会での理解促進に向けて、地域建設企業や団体の地域での様々な活動について、地域メディアや地域広報誌に対して積極的に情報発信。

- ・建設産業による災害対応や地域貢献活動の事例集の作成や、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について記載された災害時対応マニュアルの作成などにより、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やすく情報発信。
- ・建設産業と地域社会の接点である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を醸成。さらに、現場のイメージアップマニュアルの作成や、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を実施。
- ・地域に密着する多くの建設企業は、地域における様々な課題の解決に向けて、地域における清掃・奉仕活動など、地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。地域を支え、支えられる建設産業として、こうした取組を一層充実させていくとともに、地域とのコミュニケーションにより、さらにその内容に磨きをかけていくことが期待されます。

【具体例】（社）群馬県建設業協会が25年間実施している「道路クリーン作戦」

：管内の幹線道路を中心に、空き缶・空き瓶のゴミ拾いや枯葉等の清掃活動を行い、地域に貢献する産業としての役割を示すための活動を実施。（図17参照）。

【図17】（社）群馬県建設業協会における「道路クリーン作戦」の報道例



群馬テレビニュース eye8 H24. 5. 30



読売新聞 H24. 5. 31

⑤ 広報活動のフォローアップ

- ・単にメディアに情報発信をするだけで終わるのではなく、その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かしていく。
- ・一般の人々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、今後の取組に活かしていく。

<平成25年度における取組>

以上の施策については、今後、建設産業戦略的広報推進協議会（仮称）において、施策の具体化に向けた検討が速やかになされ、早期に実施されることを期待するものですが、特に以下の施策については、来年度（平成25年度）直ちに取り組むべき具体的な施策として提案。

- ・ 建設産業の魅力を発信する“総合HP”の開設
- ・ 新聞・雑誌等のメディアへの情報発信強化
- ・ 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）
- ・ 中小建設企業向け広報ガイドラインの作成
- ・ 中小建設企業向け実践広報塾の開催
- ・ 地域貢献活動・災害対応事例集の作成
- ・ 現場見学会の定期的開催
- ・ 建設業団体内における若者向け広報の優良事例の共有
- ・ 建設労働者の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
- ・ 建設業関連資格の学生に対する紹介 等

参考

| 建設産業の魅力を発信するための戦略的広報検討会 | |
|--|----------------|
| (独)国立高等専門学校機構理事 | 五十嵐 一男 |
| (社)日本建設業連合会常務執行役 | 生亀 孝志 |
| (社)日本造園組合連合会理事 | 井上 花子 |
| (社)建設産業専門団体連合会副会長 | 内山 聖 |
| (一財)全国建設研修センター広報室長 (公社)土木学会社会コミュニケーション 委員会委員 | 緒方 英樹 |
| 経済ジャーナリスト | 尾野村 祐治 |
| 芝浦工業大学建築工学科教授 | 蟹澤 宏剛 |
| 全国高等学校建築教育連絡協議会 事務局 | 小島 聡 |
| (一財)建設業振興基金理事 | 永井 仁一 |
| (一社)全国建設業協会常務理事 | 野村 敬明 |
| 全国専門学校建築教育連絡協議会 常任幹事 | 松田 正之 |
| (株)日経BP建設局長 | 宮寄 清志 |
| | (五十 音順、敬称略) |
| オブザーバー | 平原 由三枝 |
| | (敬称略) |

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。

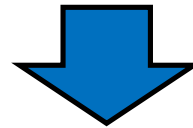
(2) 透明かつ効率的・合理的な競争環境の整備

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

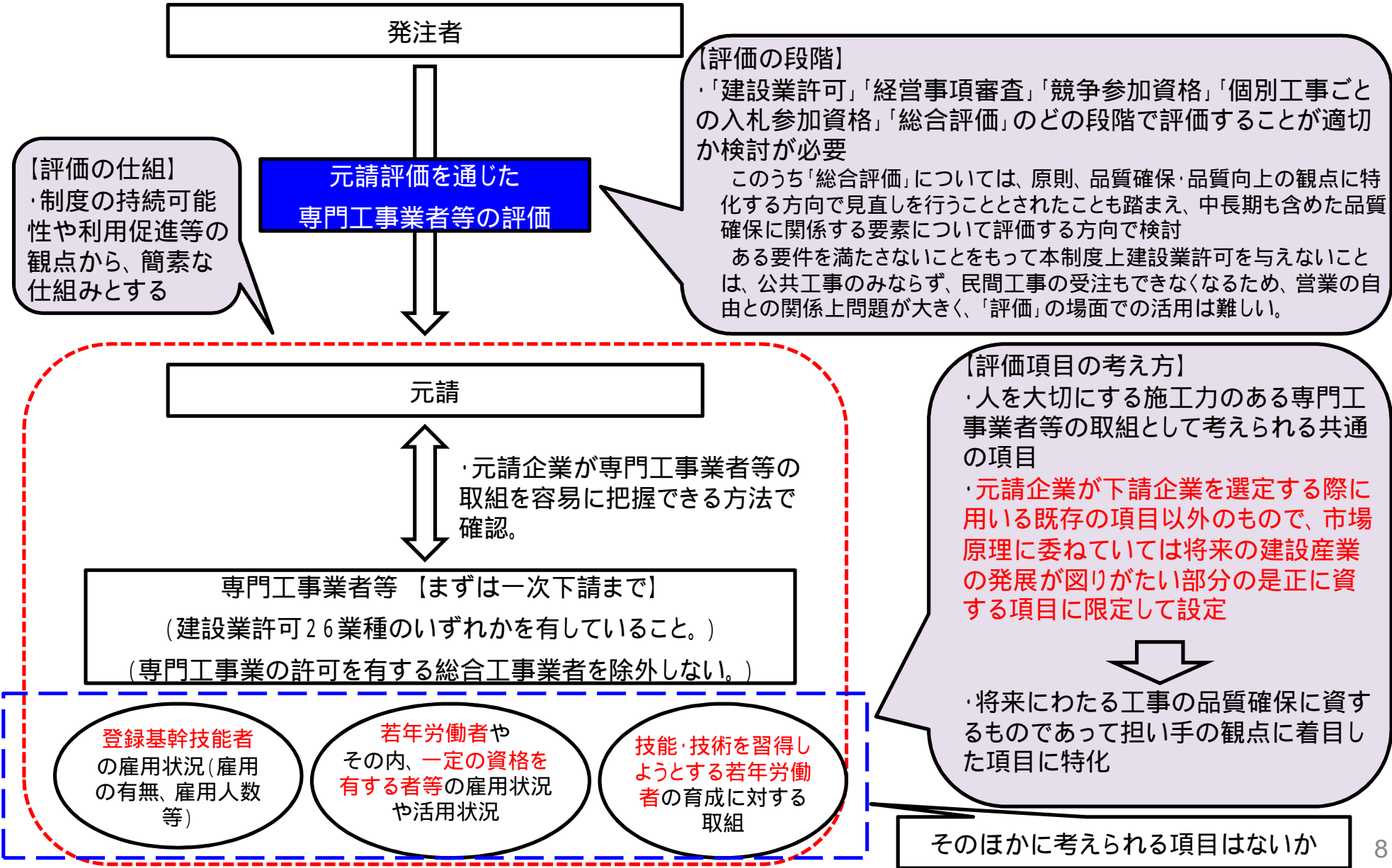
【検討会・WTでの御意見】

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

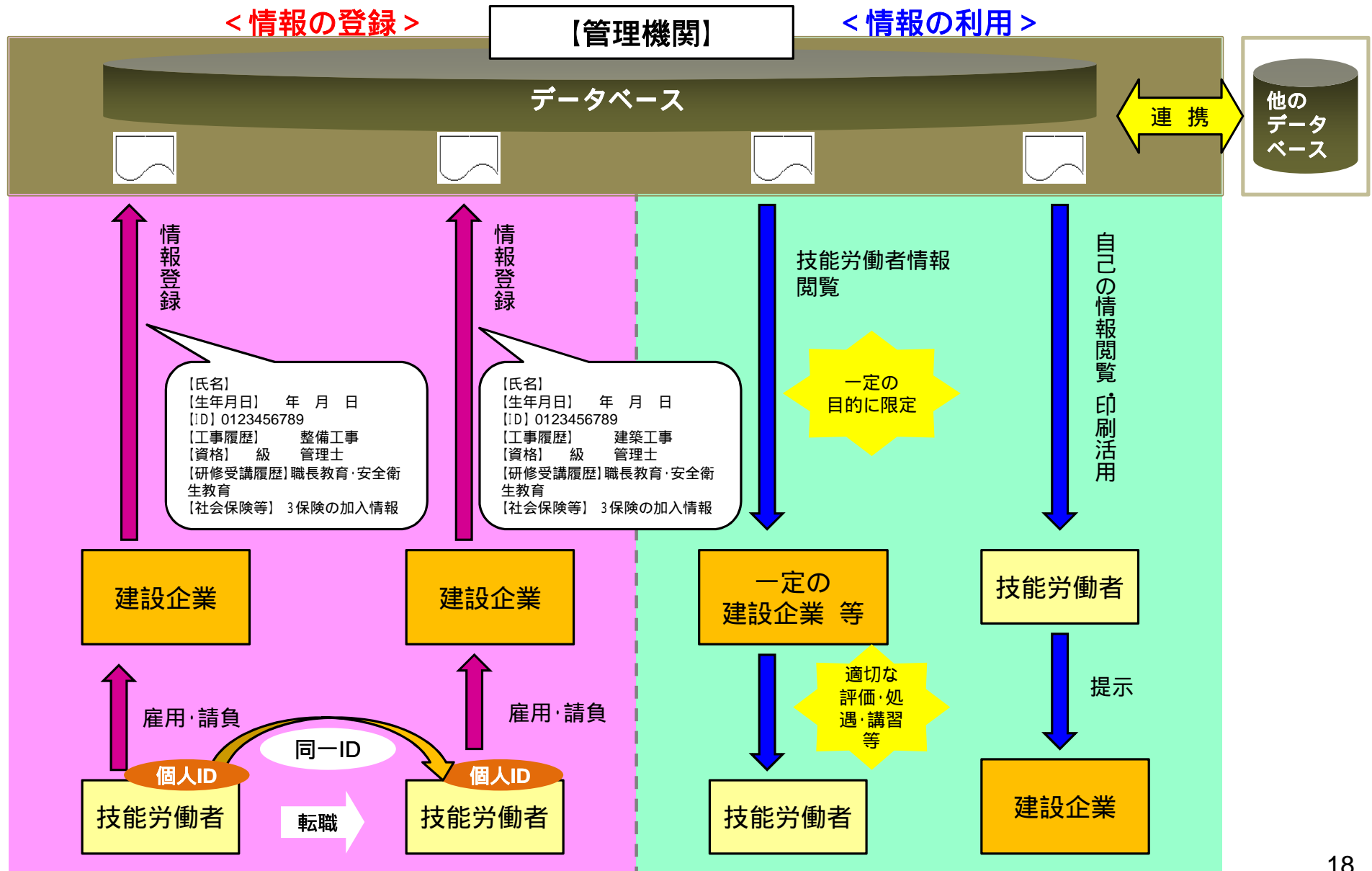
並行して関係者への普及・啓発を進め、「見える化」システムの運用開始を目指す。

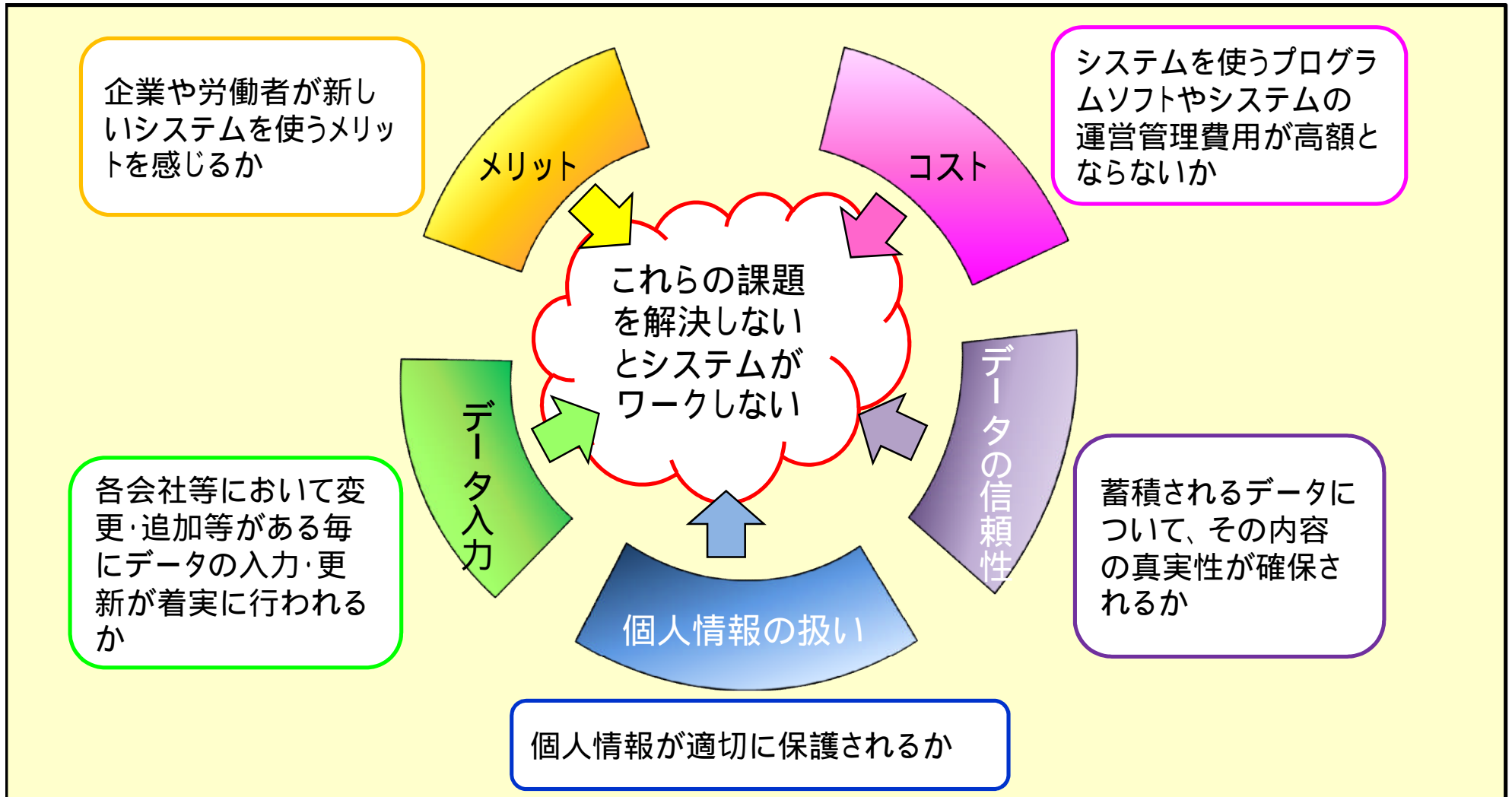
「見える化」の枠組みを構築するねらい

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> |



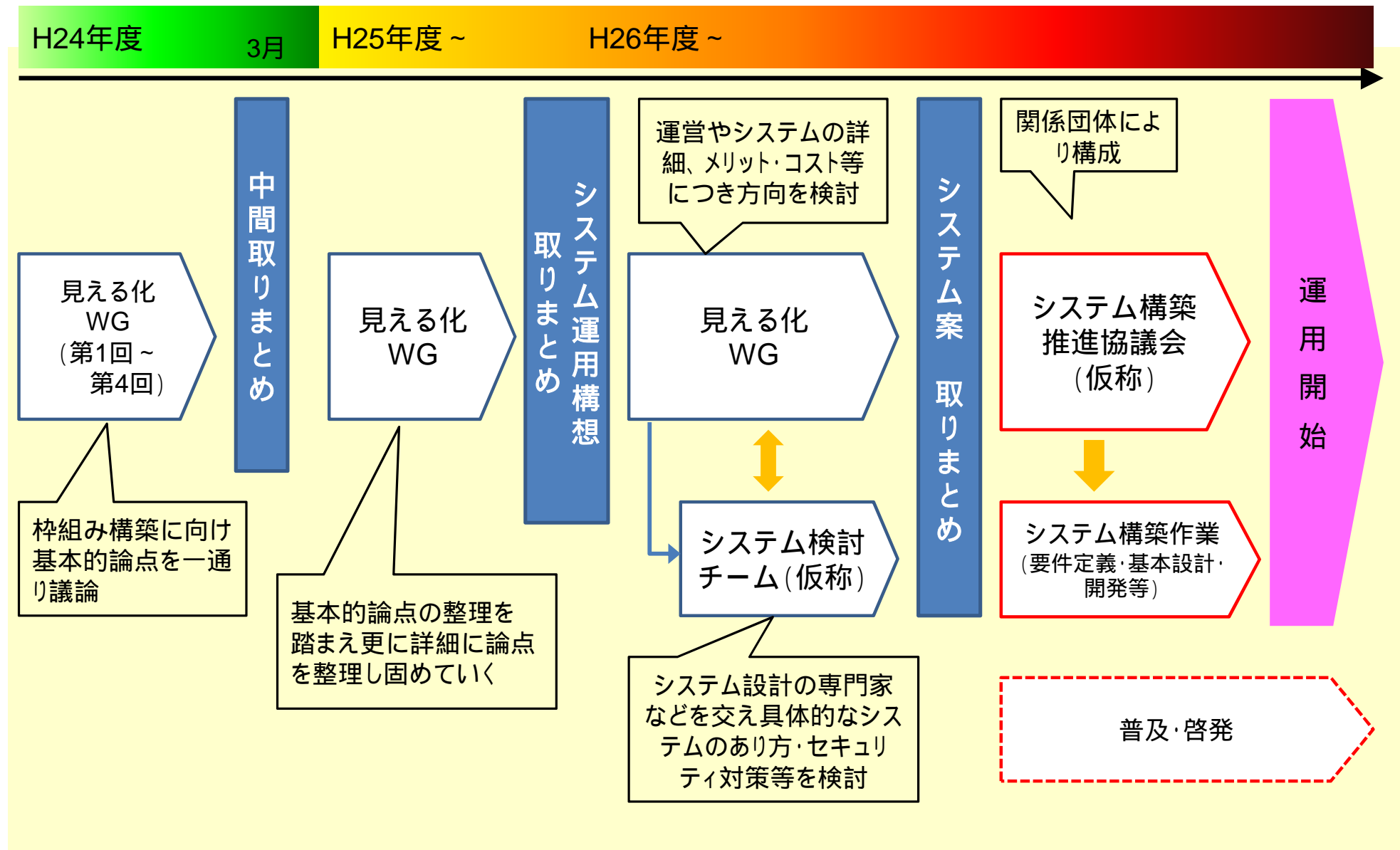


今後、関係者で各論点を議論・整理することにより、上記の各課題に対応できるようにしていきたい。

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

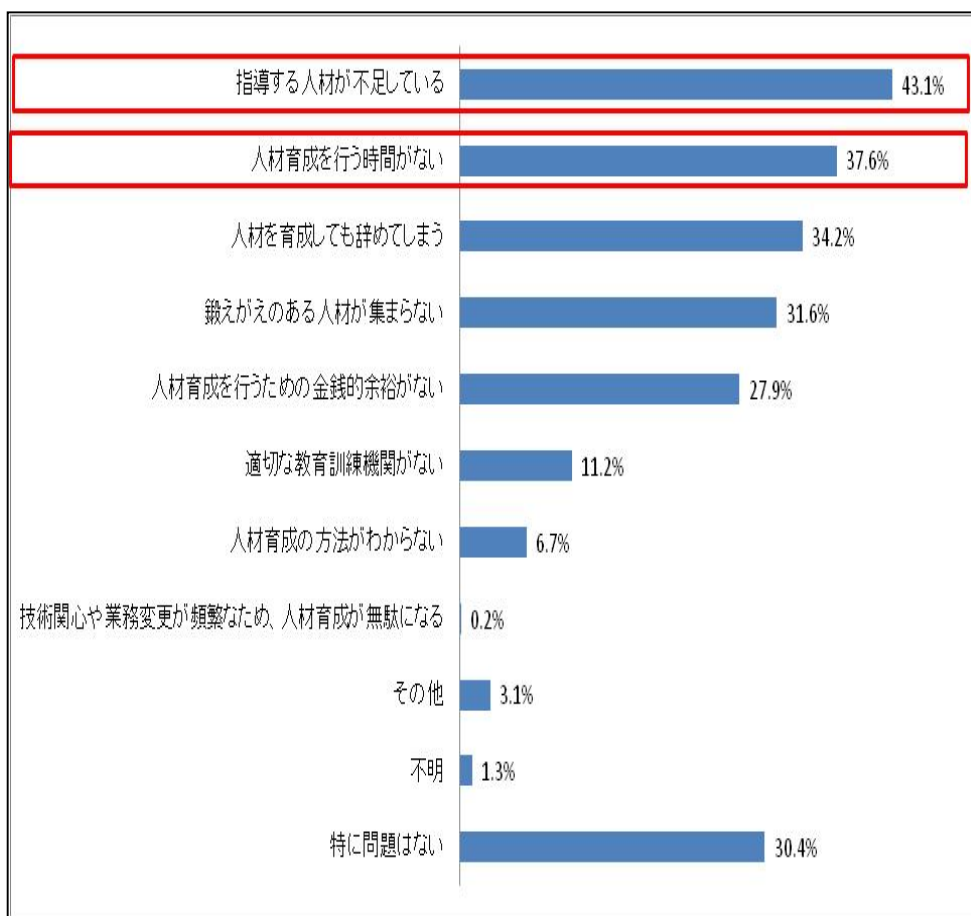
経営環境が厳しく、建設企業の小規模化が進む中で、ON - JT、OFF - JTを今後どのように進めるべきか、既存の外部訓練機関をどのように活用していくかが検討課題

(参考資料) 教育訓練を進める上での課題

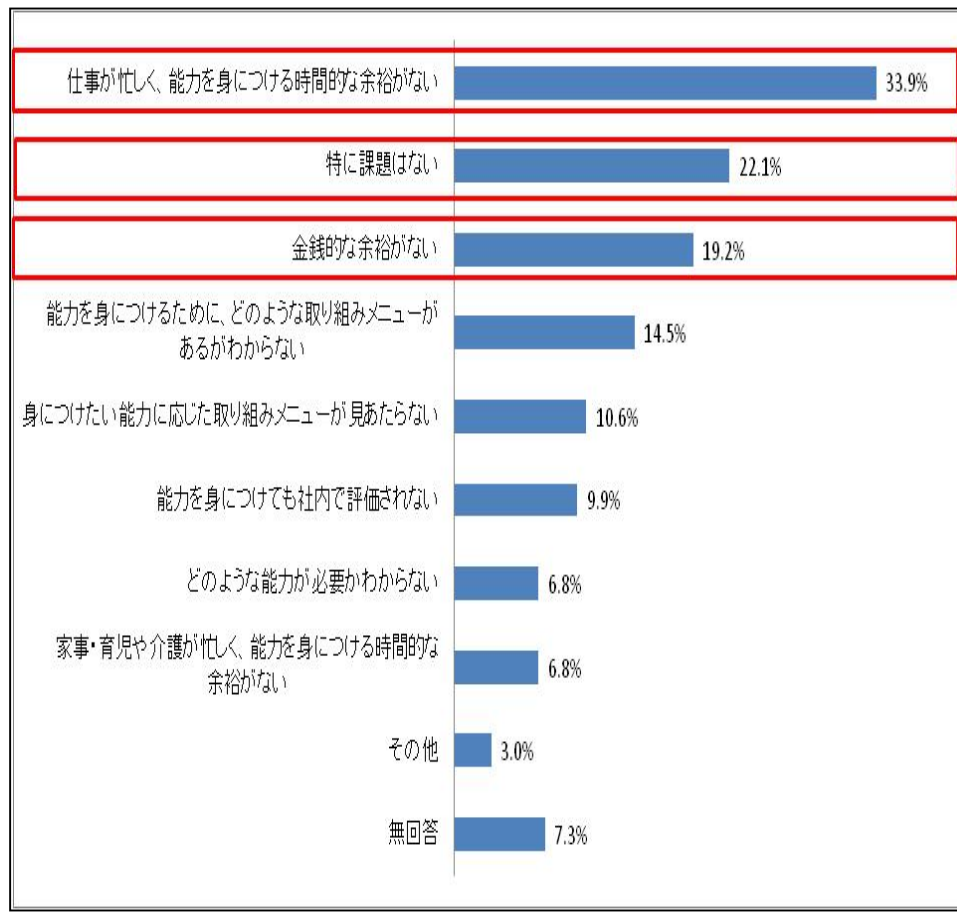
1) 人材育成に関する問題点別事業所割合 (事業所調査) 2) 仕事上の能力を身につける際の課題 (従業員調査)

「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。

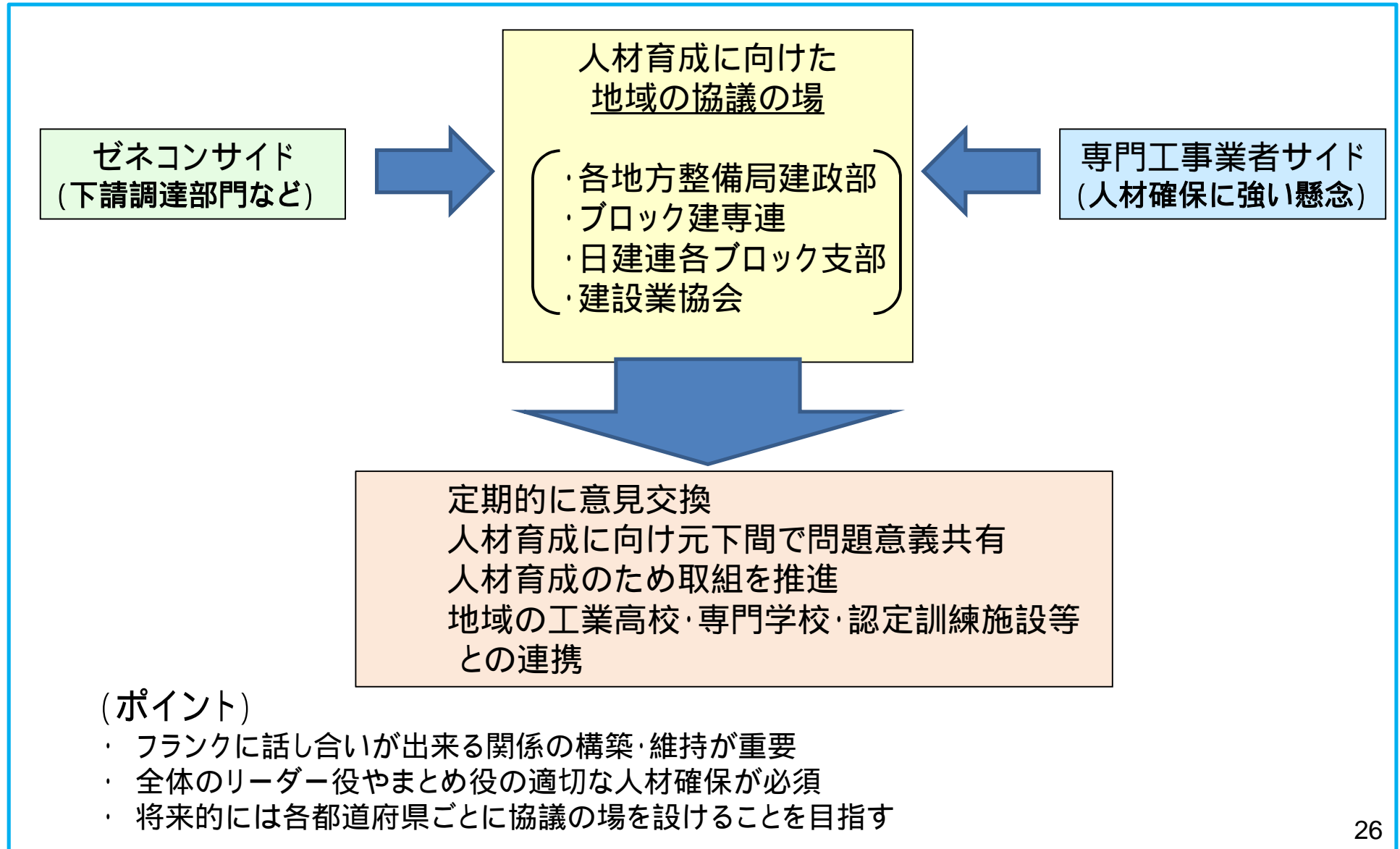


資料：総務省「能力開発基本調査」事業所調査(平成23年度)



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

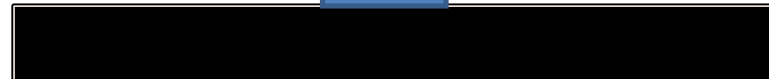
教育体系の構築
技能労働者育成のための標準的教育プログラム作成
関係施設・機関との連携
教育訓練に係る情報の収集

全国ネットワーク

教育訓練施設

教育訓練施設

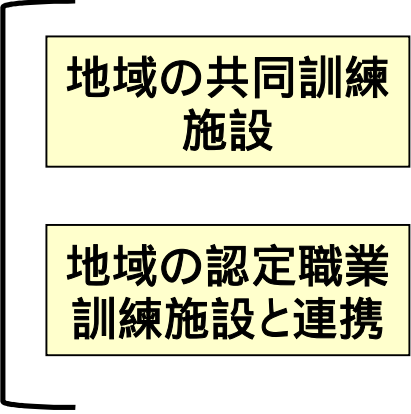
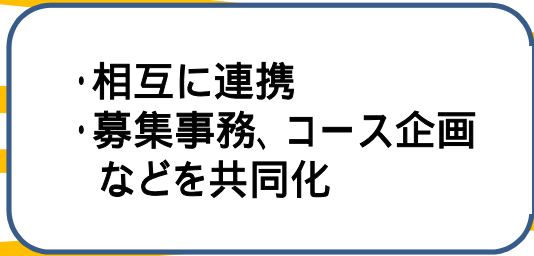
関係諸機関



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 >

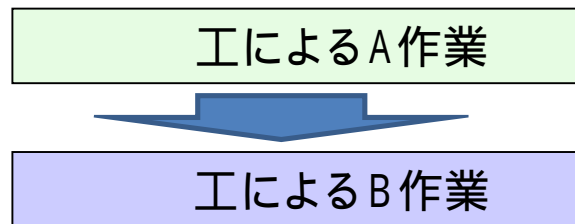


(ポイント)

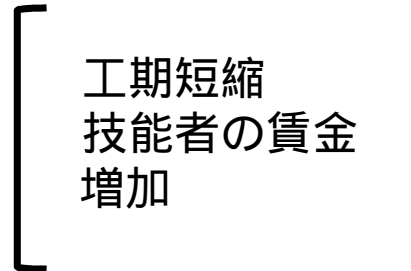
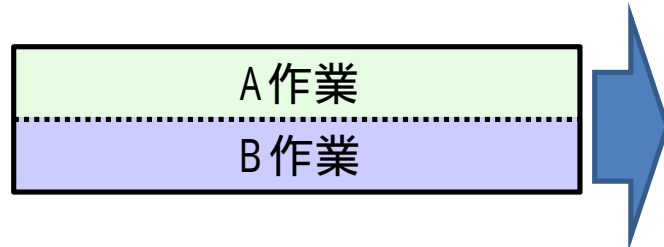
- ・ 地域に存する訓練施設や訓練機能を実態調査
- ・ 共同施設に衣替えして施設の運営効率の向上を図る
- ・ 共同処理を行うことにより経営効率を高める

< 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

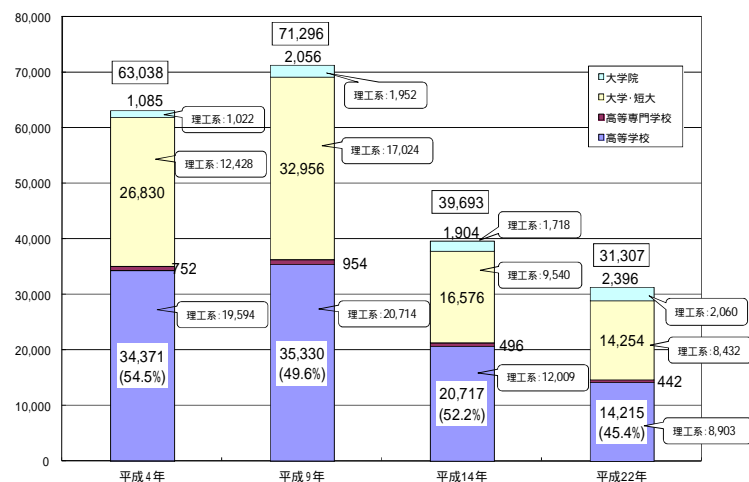
(1) 建設産業の担い手を巡る現状

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。

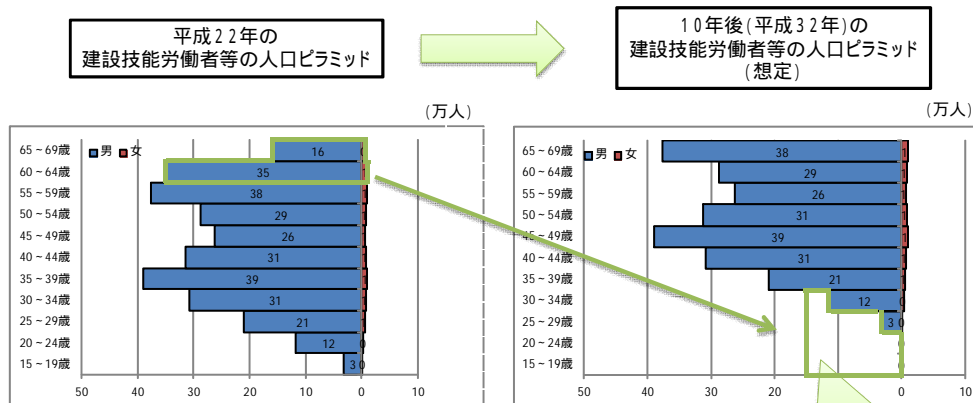
建設産業がかつてない厳しい状況にあることを踏まえ、「建設産業の再生と発展のための方策2011及び2012」(建設産業戦略会議とりまとめ)では、将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業を構築するために、総合的な担い手の確保・育成支援が必要であることを提言。

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

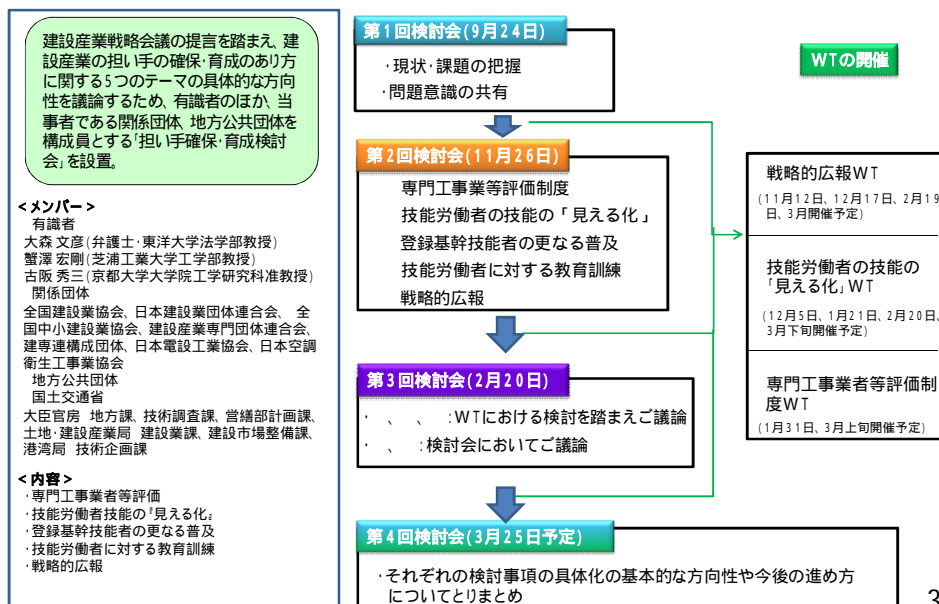
建設技能労働者の人口ピラミッド



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。

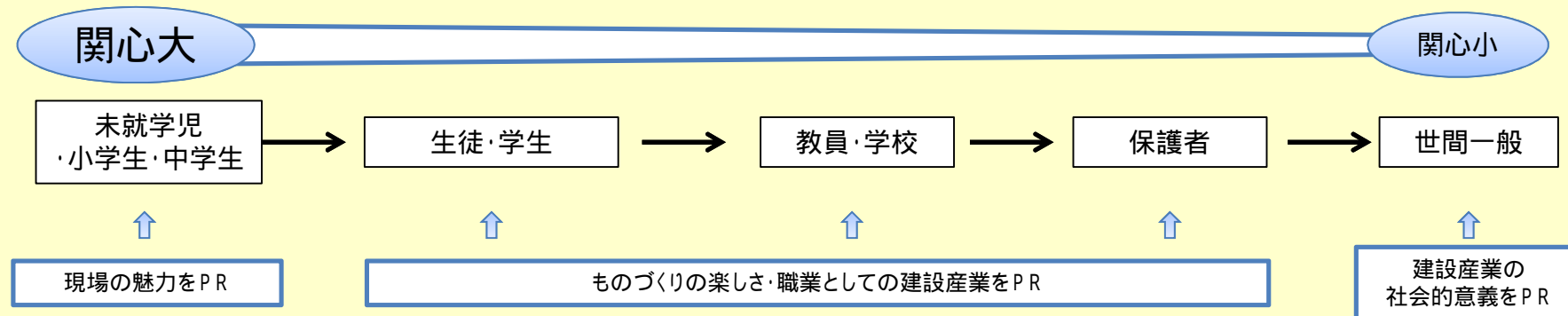
戦略的広報を進める狙い

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

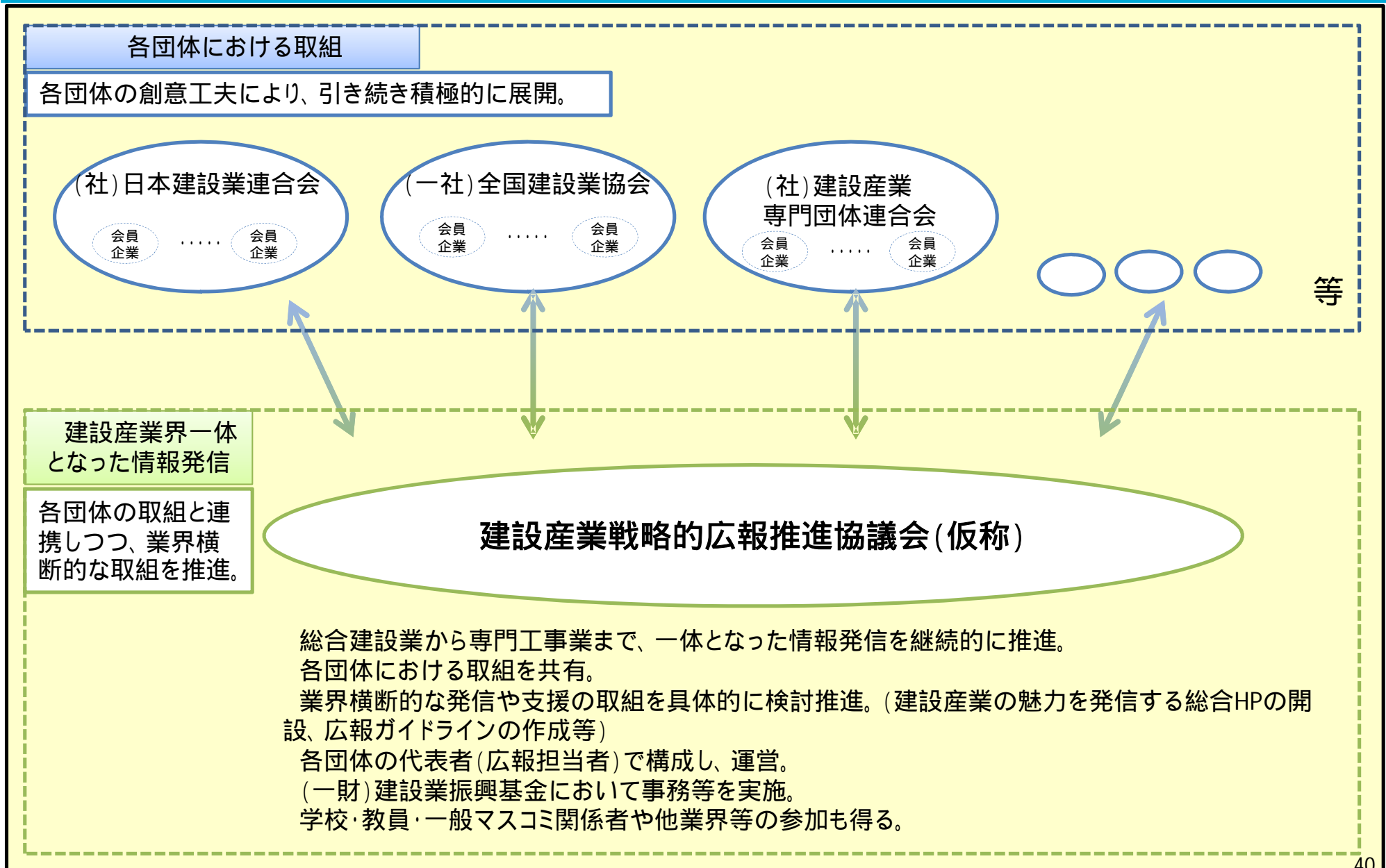
地域での情報発信の強化

- ・ 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