

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

中間とりまとめ

平成30年3月27日

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会

目 次

はじめに	1
I. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
1. 建設技能者を取り巻く現状と課題	2
(1) 建設業における担い手確保の現状	2
(2) 建設技能者の処遇の現状	3
(3) 建設キャリアアップシステムの構築	3
2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい	4
II. 建設技能者の能力評価制度	5
1. 検討にあたっての論点	5
2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方	6
(1) 能力評価制度の目指すもの	6
(2) 能力評価の活用の方角性	6
3. 建設技能者の能力評価の基準	7
(1) レベル分けの段階	7
(2) レベル分けに用いる能力の要素（能力評価の要素）	9
(3) 能力評価の方法	15
(4) レベル分けにおける共通の目安やルール	18
(5) 職種の特性を踏まえた具体的な検討の必要性	22
4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み	26
(1) 能力評価制度の大まかなスキーム	26
(2) 評価制度の指針、評価の実施方法・付与方法について	27
III. 今後の進め方	28
1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動	28
2. 検討課題の整理	31
(1) 今後の検討課題	31
(2) 将来的な検討課題	31
3. 今後の進め方	32
(1) 来年度以降の検討の進め方	32
(2) スケジュール	32
おわりに	32

はじめに

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

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

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

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

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

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

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

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

この中間とりまとめは、検討会の第5回までの議論を踏まえ、建設技能者の能力評

¹ 10年後においても建設産業が「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、建設業関連制度の基本的な枠組みについて検討を行うことを目的として平成28年10月に設置。

価制度の構築に向けた方向性等を整理したものである。今後、この中間とりまとめを踏まえ、国土交通省において建設技能者の能力評価制度の枠組みの提示に向けた更なる検討が加速化されるとともに、建設業関係団体における具体的な検討が進められることにより、建設技能者の処遇改善に向けた取組の一層の推進が図られることを強く期待する。

I. 建設技能者を取り巻く現状と課題

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

(1) 建設業における担い手確保の現状

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

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

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

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

若手の建設技能者が定着しない原因について、厚生労働省の調査⁸では、約4割の企業が「作業がきつい」という理由を上げているのに対し、「作業がきつい」ことを離職の理由に挙げた離職者は約5%である。むしろ、離職者にとっては「将来のキャリアアップの道筋が描けない」という回答が「作業がきつい」という回答を上回

² 総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2017年3月）による出生中位・死亡中位推計。

³ 総務省統計局「国勢調査」。

⁴ 総務省統計局「労働力調査」。

⁵ 総務省統計局「労働力調査」をもとに国土交通省にて推計。

⁶ 文部科学省「学校基本調査」。

⁷ 厚生労働省「新規高校卒業就職者の産業別離職状況」「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」。

⁸ 厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」（平成24年度）。

っており、建設業において将来のキャリアパスの道筋を示していくことの必要性が結果として現れていると考えられる。また、同調査⁹によれば、若年技能者を定着させるための取組として、「仕事の内容に対応した賃金」「能力や資格を反映した賃金」「技能教育の推進、資格取得の支援」といった回答が一定数見られるところであり、建設技能者一人ひとりの経験や技能を把握し、評価した上で、処遇の改善に繋げていくことができる環境整備が求められていると考えられる。

(2) 建設技能者の処遇の現状

建設業における担い手の確保に向けた処遇改善の取組については、官民一体となって様々な取組が進められている。国土交通省においては、公共工事設計労務単価について6度にわたり引き上げを行うとともに、設計労務単価の上昇が現場で働く建設技能者の賃金水準の上昇という好循環に繋がるよう、国土交通大臣をはじめとする政務より、建設業関係団体に対して繰り返し要請を行ってきた。これらの取組の効果もあり、建設技能者の賃金水準は上昇基調にある。具体的には、建設業の現場で働く建設技能者の賃金は、平成24年から平成29年にかけて、約14%と他産業（製造業：5.0%、全産業：4.2%）と比べても高い伸び率で上昇¹⁰しているものの、製造業の現場で働く者と比べると未だ約5%低い水準¹¹にとどまっている。

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

(3) 建設キャリアアップシステムの構築

現在、官民一体となって構築が進められている建設キャリアアップシステム¹³は、

⁹ 厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」（平成26年度）。

¹⁰ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額=年間賃金総支給額」として算出。賃金の伸び率は、建設技能者については同調査における建設業男性生産労働者、製造業については同調査における製造業男性生産労働者、全産業については同調査における全産業男性労働者をそれぞれ用いて算出している。

¹¹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、平成29年の年間賃金総支給額（注10参照）について、製造業男性生産労働者（4,703.3千円）と建設業男性生産労働者（4,449.9千円）とを比較。

¹² 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、建設業・職別工事業男性生産労働者と製造業男性生産労働者との年齢階層別の賃金水準を比較。

¹³ 平成27年8月に「建設キャリアアップシステムの構築に向けた官民コンソーシアム」を設立し具体的な検討を開始し、平成28年12月の第3回コンソーシアムにおいて、システムの運営主体を（一財）建設業振興基金とし、システム開発等に着手することを決定、コンソーシアムを改組して運営方針を決定するための新しい体制を立ち上げることに合意。平成29年6月に「建設キャリアアップシステム運営協議会（委員：国土交通省、（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協

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

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

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

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

2. 建設技能者の能力評価制度の構築のねらい

建設キャリアアップシステムの構築により、これまで客観的に把握することが困難であった建設技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴がシステムに登録・蓄積さ

会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)日本空調衛生工事業協会、(一社)日本電設工業協会、(一社)住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、特別委員：厚生労働省、(一財)建設業振興基金、オブザーバー：東日本建設業保証(株)、西日本建設業保証(株)、北海道建設業信用保証(株)、(一社)全国建設産業団体連合会、(独)勤労者退職金共済機構」を設置し、建設キャリアアップシステムの基本的な運営方針等を検討。

建設キャリアアップシステムは、平成30年秋に運用を開始する予定であり、運用開始初年度で100万人の技能者登録、5年で全ての技能者(300万人)の登録を目標としている。

れることから、これらの情報を業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積することのできる環境が整うこととなる。

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

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

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

II. 建設技能者の能力評価制度

1. 検討にあたっての論点

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

① 評価にあたっての客観性の確保

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

② 建設技能者のレベル分け

- ・既存の仕組みやこれまでの議論¹⁴（職業能力評価基準（厚生労働省）や職業能力基準（案）（担い手確保・育成コンソーシアム¹⁵）も踏まえ、4段階をベースとすべきか。
 - ・仮に4段階のレベル分けとした場合、レベル1を「見習い（新規入職者）」、レベル2を所謂「一人前」、レベル3を「職長」、レベル4を「登録基幹技能者」と想定すると、各職種におけるレベル2やレベル3の建設技能者が保有すべき資格や必要な経験年数はどのようなものか。
- ③ 評価に伴うコスト（費用・時間・手間）への留意
- ・生産性の向上が求められている中、評価そのものにコストがかかる制度は避けるべきではないか。
- ④ 業種毎の特殊性を踏まえつつ、業種によって技能レベルに大きな差が発生しない制度とできるか
- ・業種間のバランスを欠いた評価制度とならないようにするべき。
 - ・業界団体の関与のあり方。

2. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方

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

（1）能力評価制度の目指すもの

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

（2）能力評価の活用の方向性

建設技能者の能力評価制度に基づいて建設技能者のレベル分けを行うことで、以下の①～③を通じ、建設技能者全体の処遇改善を生み出す環境を整備する。

① キャリアアップカードの色分けへの反映

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

② 専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

¹⁴ 本文7頁以降（3. 建設技能者の能力評価の基準（1）レベル分けの段階）において詳述。

¹⁵ 建設産業団体、関係行政機関、職業訓練校、教育機関等の関係機関が一体となって、建設産業における担い手確保・育成に取り組んでいくための体制を整備するとともに、若年者の入職促進、育成のための事業を具体化し、実行することを目的として平成26年10月に設立。

- ・専門工事企業の力を測る指標の一つとして、所属する建設技能者のレベル・人数を組み込み、建設技能者のレベルが建設技能者を雇用する専門工事企業の施工力に反映される仕組みを構築。
 - ・良い職人を育成し雇用する専門工事企業が市場において競争するための客観的な指標等を提供し、それらの企業について受注の機会が広がる循環を構築する（その結果として、建設技能者の処遇改善や、新たな資格取得などの人材投資の効果を生み出す）。
- ③ レベル分けを参考とした建設技能者の経験やスキルをより適切に反映した処遇の実現
- ・現在、登録基幹技能者等の優れた建設技能者に対して一定の手当を支給する取組が広がりつつある¹⁶。これは平成20年から制度に位置付けられた登録基幹技能者制度において、登録基幹技能者は技能のみならず高いマネジメント能力が確認された者であるとの共通認識の下、各建設企業における具体的な処遇改善の取組として進められているものである。これを参考に、登録基幹技能者以外の高いレベルの建設技能者（例えばいわゆる「職長レベル」の層）のうち、評価制度に基づいて適切に技能や経験が確認された者については、更なる処遇改善の取組を進めていくことも可能になると考えられる。

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

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

3. 建設技能者の能力評価の基準

(1) レベル分けの段階

【考え方】

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

我が国においては、厚生労働省において、労働者の職業能力を共通のものさしで評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示したものとして、平成14年度から「職業能力評価基準」が順次整備¹⁷されており、労

¹⁶ 本文12頁以降において詳述。

¹⁷ 厚生労働省 HP

働者を雇用する個社において、この基準をカスタマイズして、人材育成や人事評価に活用することが想定されている。この基準においては、職務をこなすために必要な知識、技術・技能、職務遂行能力を評価の要素として設定し、レベル区分は4段階に設定されている。建設業においても、7業種（型枠工事業、鉄筋工事業、防水工事業、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業）において職業能力評価基準が策定され、個社で活用されているところである。

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

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

また、欧州においては、欧州各国の資格のレベルを正確に、容易に比較できるように設定された枠組であるEQFという仕組みが整備されている²⁰。EQFは、知識、スキル、コンピテンス²¹について8段階のレベルが設定され

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html）、職業能力評価基準活用ガイド（中央職業能力開発協会）等を参照。

¹⁸ 木造住宅関連団体が参画し、大工技能者等の新規入職者の確保・育成、定着、処遇の改善等に係る調査・検討を実施するために設置（事務局：一般社団法人木を活かす建築推進協議会）。委員会においては、大工技能者職業能力基準（案）（技術・技能、職業意識）、職業能力評価シート（案）が検討・整備されている。

¹⁹ 教育訓練を効果的に実施するための職業能力基準の整備・導入、教育訓練カリキュラムの検証とプログラム・教材の整備について、専門的かつ実務的な観点から調査・検討を行うため、担い手確保・育成コンソーシアムの下に平成27年1月に設置。学識経験者、総合工事業者、専門工事業者、職業訓練校、教育機関等により構成。

²⁰ 事業主や労働者が欧州各国の資格（高等教育資格を含む）のレベルを正確に、また容易に比較できるように設定された枠組であり、労働者の欧州内移動を容易にすること、労働者が柔軟な制度で質の高い継続教育を受けやすくすることを目的としている（JILPT資料シリーズN0.102 諸外国における能力評価制度（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2012年））。

²¹ EQFにおけるコンピテンスとは、職場環境や責任範囲等の状況に応じて、知識、スキルを使いこ

ている。前述の職業能力基準の検討にあたっては、EQFの各レベルに示された知識、スキル、コンピテンスのレベル感を参考として、4段階のレベルを設定するとともに、各レベルに相当するEQFレベルも提示²²しており、EQFとの関係性も考慮したものとなっている。

【方向性】

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

（2）レベル分けに用いる能力の要素（能力評価の要素）

【考え方】

①建設技能者の評価の要素について

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

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

²² 「レベル1 見習い技能者（経験年数3年未満まで）」に相当するものとして「EQF4」、「レベル2 中堅技能者（経験年数4～10年）」に相当するものとして「EQF5」、「レベル3 職長、熟練技能者（経験年数5～15年）」に相当するものとして「EQF6」、「レベル4 登録基幹技能者（経験年数10～15年以上）」に相当するものとして「EQF7」を提示している。

²³ （一社）全国建設業協会が、会員企業のうち同協会労働委員会所属企業17社における建設技能者に対する能力評価の状況についてとりまとめたもの。第3回検討会（平成30年1月29日）において星委員（（一社）全国建設業協会）より説明。

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

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

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

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

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

②建設技能者に関する資格制度

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

(a) 登録基幹技能者講習

- ・建設業法施行規則（昭和24年建設省令第14号）に根拠規定を持つ講習制度で、講習実施については国土交通大臣の登録を受けることが必要である。
- ・講習実施機関として国土交通大臣に登録された者が講習を実施している。
- ・建設業法施行規則及び建設市場整備課長通知²⁵において講習内容の条件や受講要件が定められており、例えば、講習は講義と試験で実施すること、実務経験10年以上、職長経験3年以上、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）等に基づく試験の合格等を要件とすることが定められている。
- ・これらに基づき講習実施機関が具体的な内容等を策定。その際、講習

²⁴ 平成28年度「能力開発基本調査」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158458.html> 参照）。

²⁵ 「登録基幹技能者講習事務の取扱いについて（通知）」（平成24年3月23日付国土建整第181号国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長通知）。

内容や試験問題については、講習を実施する職種について専門的知識を有する者を含む委員会等を設置して策定。

- ・受講要件及び講習により、受講者が現場で基幹的な役割を果たすために必要な技能・知識・マネジメント能力等を有していることを確認している。

(b)技能検定

- ・職業能力開発促進法に根拠規定をもつ国家検定制度。
- ・都道府県知事（業務の一部を都道府県職業能力開発協会に行わせることができる）又は指定試験機関が検定を実施。
- ・職業能力開発促進法及び職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）において受検資格が定められている。技能検定を受けるためには、原則として検定職種に関する実務の経験が必要であり、その年数は職業訓練歴、学歴等により異なっている。
- ・試験問題については、職業能力開発促進法施行規則において定められている技能検定試験の試験科目及びその範囲等に沿って中央職業能力開発協会が作成し、厚生労働大臣が認定。試験問題の作成等の業務は、当該検定職種について専門的な技能、技術又は学識経験を有する中央技能検定委員が行う。
- ・学科試験と実技試験により、受験者の有する技能が一定の基準に達していることを確認している。

(c)免許

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

(d)技能講習

- ・労働安全衛生法に基づく講習制度。
- ・都道府県労働局長に登録された教習機関が講習を実施。
- ・労働安全衛生規則により講習内容や受講資格が定められており、修了試験を実施すること、受講要件には受講する作業に従事した経験年数

²⁶ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第70条から第72条及び別表第5、クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34条）第226条、第228条及び第232条から第234条、発破技士免許試験規程（昭和47年労働省告示第97号）、クレーン・デリック運転士免許試験及び移動式クレーン運転士免許試験規程（昭和47年労働省令省告示第120号条）等。

等を設定することが定められている。また、修了試験の内容は告示や通達²⁷において定められている。

- ・受講資格及び講習により、特定の危険・有害な作業に従事するために必要な知識や技能について、一定の基準を満たしていることを確認している。

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

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

なお、既存の資格制度を活用して建設技能者の処遇改善を図る取組としては、現在、一般社団法人日本建設業連合会において、「優良技能者認定制度」の導入が会員企業に対して推奨されているところである。この制度は、既存の資格制度である登録基幹技能者講習制度をベースとして、登録基幹技能者講習を修了した者（登録基幹技能者）等のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当を支給する仕組みとなっている。この制度を導入している日建連会員企業は32社であり、うち22社が登録基幹技能者であることを認定要件の一つとして設定²⁸しており、既存の資格制度をベースに現場での働きぶりを加味して処遇改善を図る取組が進展しているところである²⁹。

この制度は、個々の日建連会員企業において具体的な認定要件を定めて運用を行っており、一部の企業では、登録基幹技能者講習が実施されていない職種に従事する者等についても、認定対象として手当支給を行っているケー

²⁷ 「玉掛け技能講習規程」（昭和47年労働省告示第119号）等。

²⁸ （一社）日本建設業連合会「日建連会員企業における優良技能者認定制度（手当等あり）について」（平成29年6月23日現在）によれば、認定要件の1つに登録基幹技能者を設定している企業は22社（安藤・間、大林組、奥村組、鹿島建設、共立建設、熊谷組、鴻池組、五洋建設、清水建設、大成建設、大鉄工業、大日本土木、竹中工務店、戸田建設、飛鳥建設、ナカノフード建設、西松建設、日本国土開発、ピーエス三菱、三井住友建設、村本建設、矢作建設工業）となっている（ヨイケンセツドットコム（http://www.yoi-kensetsu.com/kikan/upload/news/46_1.pdf）参照）。

²⁹ このほか、登録基幹技能者については、建設業法に定める経営事項審査における加点対象とされているほか、総合評価落札方式における評価対象とされている（平成29年4月1日現在、国土交通省では全ての地方整備局等で導入済、地方自治体では19道府県、5政令市で導入済）。

スがある。既存の資格制度などを最大限活用し、建設技能者の客観的なレベル分けを行うことは、今後、例えば登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者にもこのような制度を広げていくことにも寄与すると考えられる。登録基幹技能者に準じたレベルの建設技能者の処遇改善を進めることは、製造業との賃金水準の乖離の解消に繋がるものと考えられる。

【方向性】

- 評価の対象となりうる建設技能者の能力の要素としては、経験、知識・技能、現場で発揮される能力（マネジメント能力、コミュニケーション能力、やる気など）などが考えられるが、このうち、経験については、就業履歴（就業日数）として、知識・技能については保有資格として、建設キャリアアップシステムにおいて客観的に把握することが可能である。また、マネジメント能力については、登録基幹技能者講習制度において、技能や知識に加えて、現場でのマネジメント能力を有していることを確認しているところである。また、職長として現場に従事した経験については、建設キャリアアップシステムにおいて把握することが可能であり、一定の職長経験を有している場合、一定のマネジメント能力等を有していると評価できる³⁰。一方で、それ以外の現場で発揮される能力は個々の雇用事業者によって評価されるものであり、業界統一的・客観的な評価の仕組みは存在していない現状にある。
- また、専門工事企業の施工能力等の見える化に連動させる観点や色分けされたキャリアアップカードによる対外的なアピールを可能とする観点からは、客観的な情報に基づく評価制度の構築が必要である。
- さらに、評価自体に大きなコストをかけない仕組みとする観点からも、既存の資格制度を活用すること、また、建設キャリアアップシステムにおいて簡易に把握できる情報を活用することが望ましい。
- 加えて、システム稼働前から経験を積み重ねてきた建設技能者を適切に評価するためには、これらの者が保有していることが想定される資格制度を活用する観点が重要である。
- したがって、今般の建設技能者の能力評価制度においては、客観的な評価制度の構築の観点と既存制度を最大限活用する観点から、当面は建設キャリアアップシステムに客観的に蓄積・登録される就業履歴（就業日数）・職長経験と保有資格を活用して、評価を実施することを基本とする。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・これまで専門工事企業の評価制度や建設技能者の評価制度はなかった。これから先、若い人を建設業界に呼び込むためには、登録基幹技能者や

³⁰ 本文 18 頁以降（（4）レベル分けにおける共通の目安やルール）において詳述。

1級技能士を育成し、建設技能者が社会から尊敬を受けられるような仕組みを作っていかなければならない。

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

【検討課題】

- マネジメント能力以外の建設技能者の現場での働きぶりについて客観的に把握し、評価する仕組みは、現時点では存在していないところである。
- より現場の実態に沿った能力評価制度とするためには、現場での働きぶりを客観的に把握し、これを評価や処遇に反映させていくことが重要であり、現場での働きぶりをどのように客観的に把握できるのか、その結果をどのように評価制度に位置付けるのかという点についても、引き続き検討が必要である。

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・現場のスキルまで評価する制度を議論していたら、極めて長い時間がかかる。システムを走らせて行く中で、現場での技能・スキルをもう少し客観的に評価できるやり方がないか、考えていけば良いのではないか。

- ・能力評価基準による評価が、建設技能者の処遇改善に繋がるまでには相当時間がかかると考えている。このような検討会を継続して行っていくこと、その中から出てきた課題を少しずつ潰していくことが重要。

(3) 能力評価の方法

【考え方】

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

①経験による評価について

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

②資格による評価について

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

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

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

さらに、建設キャリアアップシステムでは、作業に従事する立場を入力することが可能であり、例えば、職長として従事した経験と職長以外の立場で従事した経験を区別することが可能である。職長として従事した場合、例えば一定のマネジメントのスキルを発揮しながら作業に従事していると考えられることから、職長として従事した場合には、資格（B）グループのケー

スと同様に、日数に応じた評価に上乗せして評価する仕組みとすることが妥当である。

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

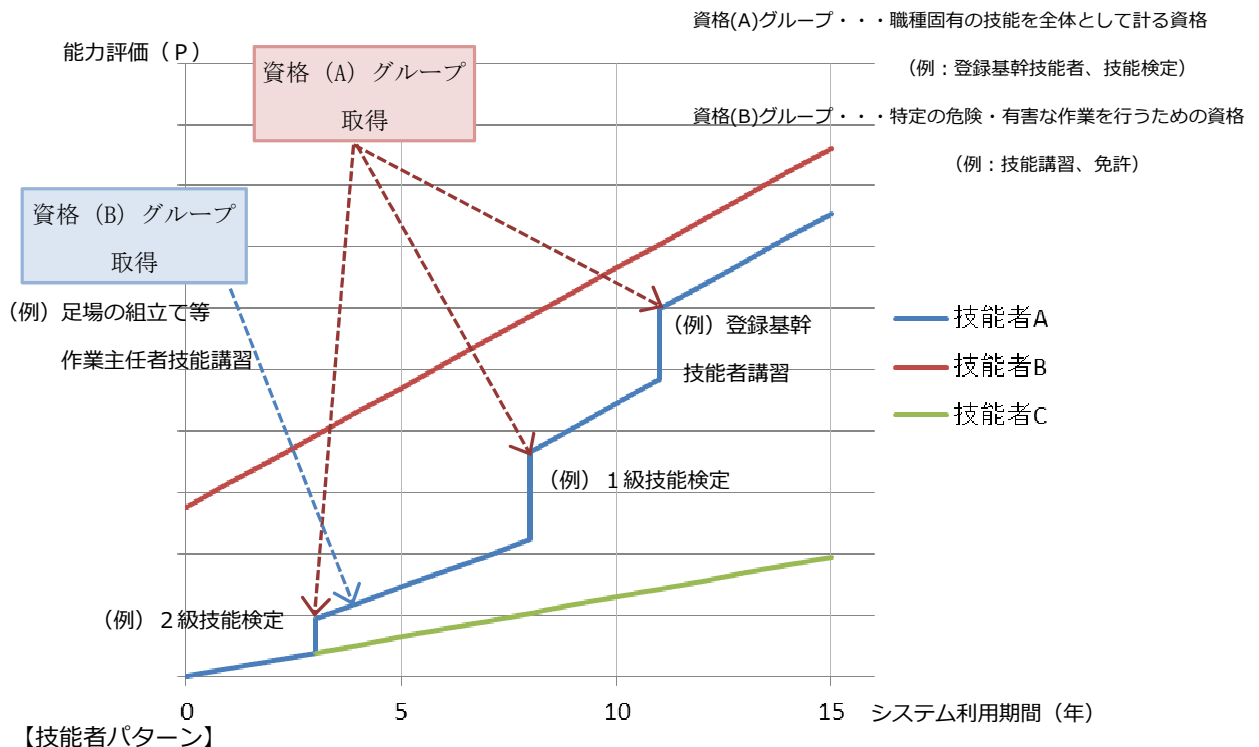
そこで、

- ・就労日数に応じた評価をポイント化して就労点（X）とする
- ・資格（B）を保有して就労した場合や職長として就労した場合、上記ポイントに加算する
- ・資格（A）保有による評価をポイント化して技能点（Y）とする
- ・就労点（X）と技能点（Y）を合算した値で建設技能者の能力（P）を評価する

方法により、具体的なシミュレーションを行い、検討を行った。

以上について、図示すると下記の通りである。

建設技能者の能力（P）＝就労点（X）＋技能点（Y）



技能者 A：入職後からシステムを利用し、資格 (A) (B) を取得

技能者 B：システム稼働時に資格 (A) (B) を保有

技能者 C：システムを利用しているが、資格 (A) (B) を取得せず

【方向性】

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

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

【検討課題】

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

- ・各レベルに必要な経験によるポイントと資格のポイントを算出し、そのポイントに到達した段階＋必要最小限の資格取得でレベルが上がるよ

うにしてはどうか。

- ・資格だけではなく、一定の経験年数を必須とすべきではないか。
- ・一定の資格（技能検定、技能講習等）がないとレベルアップできない仕組みとすべきではないか。
- ・一定のレベルまでは、経験年数のみでのレベルアップでも良いのではないか。
- ・ポイント制にすることで、経験年数だけでもレベルが上がるようにしたい。

（４）レベル分けにおける共通の目安やルール

【考え方】

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

担い手確保・育成コンソーシアムにおいて整備した職業能力基準においては、各レベルの名称と経験年数について、レベル1を初級技能者（経験年数～3年）、レベル2を中堅技能者、（経験年数4～10年）、レベル3を職長・熟練技能者（経験年数5～15年）、レベル4を登録基幹技能者（経験年数10～15年以上）と設定している。

また、検討会と並行して実施した専門工事業団体等へのヒアリング³¹によれば、主に以下の意見があったところである。

<専門工事業団体等ヒアリングにおける主な意見>

①共通の目安やルールの必要性

- ・職種毎のレベル感がバラバラだと現場の運営がしにくいのではないかと。

②レベル4とレベル3の違い

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

③職長の評価

- ・職長の評価は、個社が行っている。第三者が評価することは難しい。
- ・職長とするかどうかは、個社が判断し、配置している。
- ・一定の職長経験があれば、一定程度のマネジメント能力など職長としての能力があると言える。

³¹ 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会に参画している専門工事業団体等（10団体）に対し、保有資格と就労経験を用いた能力評価、職長に必要とされる能力及び客観的な評価方法等についてヒアリングを実施。

- ・若手の職長を育成するため、当該者の下に優秀な職長経験者を配置して、職長経験を積ませることがある。

④職長と資格制度の関係

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

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

(a)優秀施工者国土交通省大臣顕彰（建設マスター）

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

(b)卓越した技能者（現代の名工）

- ・技能者表彰規程において、きわめてすぐれた技能を有する者であることに加え、技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者であること、他の技能者の模範と認められる者であること等が定められており、卓越した技能者として、建設分野に必要なマネジメント能力を有していると考えられる³²。

(c)安全優良職長厚生労働大臣顕彰

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

(d)技能グランプリ

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

³² 本検討会事務局において厚生労働省より聞き取り。

えられる³³。

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

【方向性】

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

①各レベルの目安

- ・レベル1は見習い建設技能者（初級建設技能者）、レベル2は一人前の建設技能者（中堅建設技能者）、レベル3は職長として現場に従事することができる建設技能者（一定の職長経験を有する者）、レベル4は高度なマネジメント能力を有する建設技能者（登録基幹技能者等）のレベルとすることを基本とする。
- ・また、具体的な基準を策定する際には職種の特性を考慮する必要があるものの、技能検定がある職種については、レベル2の建設技能者は2級技能検定に、レベル3の建設技能者は1級技能検定にそれぞれ合格していることを想定する。

②各レベルの基本的な考え方

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

①各レベルの目安

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

②各レベルの基本的な考え方

- ・職種横断的にではなく、職種毎に各レベルに必要なポイントを決めるべ

³³ 本検討会事務局において厚生労働省より聞き取り。

き。

- ・資格のポイント化については、ある程度横断的・統一的に決めるべき。
- ・職種毎の事情も考慮して、共通化すべき資格については、目安のポイントを示してはどうか。

③表彰等の扱い

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

【検討課題】

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

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

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

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

○単一等級の技能検定の位置づけなど、一定の共通の目安やルールが必要

な点については、引き続き検討を行う。

(5) 職種の特性を踏まえた具体的な検討の必要性

【考え方】

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

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

① (公社) 全国鉄筋工事業協会

<鉄筋技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能 (保有資格)	
		資格 A	資格 B
レベル1 ▽ レベル2	・ 3年以上	・ 2級鉄筋技能士 (組立て又は施工図)	
レベル2 ▽ レベル3	・ サブリーダー (職長補佐) 経験	・ 1級鉄筋技能士 (組立て又は施工図)	・ 職長・安全衛生責任者 教育修了
レベル3 ▽ レベル4	・ 職長経験	・ 登録鉄筋基幹技能者	

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

<検討会での補足説明>

- ・お示した基準を最短で満たしたケースのポイントを、レベルアップのポイントとして設定。
- ・レベル3、レベル4は幅が広いので、システムの中で元請からの評価(優良技能者認定制度等)を確認できると良い。

② (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会

<とび技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能 (保有資格)

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

<検討会での補足説明>

<ul style="list-style-type: none"> ・基準の検討にあたっては、企業の規模や地方のことも考慮する必要がある。一人前のとびと言え、足場、鉄骨、型枠支保工の資格等は持っているが、地方の場合、足場だけのとびもいるので、このうちいずれか1つを取得することをレベル1からレベル2へのレベルアップの基準として検討。 ・大規模な現場では、職長の下に、職長補佐や班長という立場で3～4人を束ねる役割がある。小規模な現場で職長が評価され、大規模な現場の班長的な立場が評価されないのは厳しい。この両方をうまく評価できる仕組みとしてほしい。

③ (一社) 日本型枠工事業協会

<型枠技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能 (保有資格)	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2			・丸のこ等取扱作業 安全衛生教育 ・玉掛け特別教育
レベル2 ▽ レベル3 B			・足場の組立て等作業 従事者特別教育 ・クレーン運転特別教育 ・高所作業車特別教育

			・玉掛け技能講習
レベル3 B ▽ レベル3 A		・1級型枠施工技能士	・職長・安全衛生責任者教育修了 ・型枠支保工組立て等作業主任者技能講習 ・酸素欠乏危険作業特別教育（解体工の場合のみ）
レベル3 A ▽ レベル4		・登録型枠基幹技能者	・足場の組立て等作業主任者技能講習

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

<検討会での補足説明>

<ul style="list-style-type: none"> ・実際にシミュレーションを行い、レベルアップに必要なポイントと経験年数を検討。レベル3をAとBの2つに分けた。レベル3のBは、職長の資格を持ち、いつでも職長の代役ができるような建設技能者。レベル3のAは、1級技能士で、登録基幹技能者への登竜門のようなイメージ。レベル4は、建設技能者の最高位であるマネジメント能力に長けた登録基幹技能者。 ・レベルアップの際に必須とする資格Bを検討。資格Bの取得により就労ポイントが加算されることから、雇用主は有能な建設技能者に資格を取らせるようになる。システムとの連携によって、資格付与の基準がきっちりしていくような好循環が望ましい。

④（一社）日本機械土工協会

<機械土工技能者におけるレベルアップの基準イメージ>

	経験	知識・技能（保有資格）	
		資格A	資格B
レベル1 ▽ レベル2	・2年以上		<ul style="list-style-type: none"> ・車両系建設機械（整地、運搬、積込み及び掘削用）運転技能講習 ・ローラーの運転業務に係る特別教育

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

※車両系建設機械に関連する資格とローラーに関連する資格はいずれかとする。

<検討会での補足説明>

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

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

【方向性】

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

<上記に関する検討会での主な意見等>

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

4. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

(1) 能力評価制度の大まかなスキーム

【考え方】

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

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

- ・建設業法施行規則³⁴において、基幹技能者講習の登録制度を規定
- ・建設市場整備課長通知において、講習の実施方法や受講資格などの大枠を規定
- ・講習実施機関³⁵は、省令や通知に基づき講習内容を定めて、講習を実施
- ・建設技能者は、講習実施機関に対し、受講を申し込みし、受講後、講習実施機関が登録基幹技能者講習の修了証³⁶を交付

といった仕組みとなっている。つまり、

- ・国土交通省が省令や通知において制度の大枠を定めることで、制度の客観性と職種間のバランスを確保しつつ、
- ・これらに基づき業界団体が職種の特性を踏まえて具体的な講習内容を定め、また、講習を実施することで、評価の客観性の確保と職種毎の特性を反映させるスキームとなっている。

³⁴ 建設業法施行規則第18条の3の2から第18条の3の16までにおいて登録制度を規定している。

³⁵ 講習実施機関は33職種42団体となっている（平成29年3月末時点）。また、講習実施機関は、講習の実施に際し、建設業法施行規則や建設市場整備課長通知の定めるところにより講習事務に規程（事務規程）を定め、国土交通大臣に届け出なければならないこととされている（建設業法施行規則第18条の3の8）。

³⁶ 講習修了証の様式については、建設業法施行規則第18条の3の6第8号及び別記様式第30号に定められており、建設市場整備課長通知において、講習実施機関は、事務規程において具体的な様式を定めることとされている。

【方向性】

○建設技能者の能力評価制度についても、登録基幹技能者講習制度を参考とするスキームを構築することで、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特性を反映することが適切である。

＜上記に関する検討会での主な意見等＞

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

(2) 評価制度の指針，評価の実施方法・付与方法について

【考え方】

登録基幹技能者制度を参考とすれば、以下のようなスキームが考えられる。

① 指針

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

② 評価の実施方法

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

③ 評価の付与方法

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

【方向性】

○上記の考え方にに基づき、具体的な制度スキームの構築を進める必要がある。

【検討課題】

①指針

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

②評価の実施方法

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

③評価の付与方法

・レベル判定を受けるまでの具体的な手続き、レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続きや費用負担などの詳細については、今後検討が必要である。

④その他

・専門工事業団体のない職種等における対応については、今後検討が必要である。

Ⅲ. 今後の進め方

1. 専門工事企業の施工能力等の見える化との連動

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

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

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

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

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

「見える化」する項目としては、例えば、以下のものが考えられる。

○施工能力・実績

- ・ 所属する建設技能者のレベル、人数（建設技能者の能力評価制度との連動）
 - ・ 建機の保有状況
 - ・ 表彰、工事实績
 - 安全衛生
 - ・ 安全衛生優良企業、安衛法違反、労災発生、労働時間
 - 処遇・福利厚生
 - ・ 社保加入状況、給与・休暇制度
 - 人材確保・育成
 - ・ 若年者の確保・育成状況
 - 地域貢献その他
 - ・ 防災活動への貢献、法令遵守、ISO、生産性向上・技術開発
 - 営業状況・経営状況
 - ・ 営業年数、民事再生法等適用、経営状況
- また、専門工事企業の施工能力等を「見える化」する仕組みの構築にあたっては、
- 評価方法について
 - ・ 「見える化」する項目毎にどのように評価するのか。総合的な点数付けを行うかどうか。
 - ・ 専門工事業団体や元請企業による活用が進む仕組みとするための工夫。
 - ・ 元請個社が持つ下請の評価方法との関係をどう考えるか。
 - 評価主体について
 - ・ 誰が評価するのか。
 - ・ 評価体制や制度の客観性をどう確保するのか。
 - ・ 国の関与のあり方についてどう考えるのか。
 - その他
 - ・ 情報開示の方法等をどうするのか。
 - ・ 専門工事業団体に所属していない企業の取り扱いをどうするのか。
 - ・ 企業複数社がチームとなり（重層的に）業務を遂行している実態の取り扱いをどうするのか。

といった論点があると考えられる。

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

<検討会での主な意見等>

- 総論について
 - ・ 「評価」というよりも、専門工事企業としての「指標」や「目標」となる項目を設定するイメージではないか。
 - ・ 具体的な「見える化」項目は専門工事業団体において設定するとしても、建設キャリアアップシステムのデータを活用して（紐付けて）客観的・自動的に評価結果が出てくる仕組みとすべき。

- ・住宅産業の関係企業も対象とすべき。
 - ・積極的に若い技能者を採用・育成する小規模事業者の評価が低くなりすぎないような配慮が必要。また、一人親方の取扱について工夫が必要。
- 評価方法について
- ＜評価項目全般＞
- ・専門工事企業の特徴を捉えた項目設定が重要。
 - ・発注者や元請企業等によって重視する評価項目も異なることから、一律の基準によるランク付けや点数化はなじまないのではないか。
 - ・電気設備業界のように、職種が幅広く、一律の評価が難しい分野があることを考慮すべき。
- ＜施工能力・実績関係＞
- ・技能者の能力評価制度に基づく技能者のレベルや人数（直庸技能者の数、技能者を管理する能力を有する社員の数等）が、その会社の施工能力を把握するものとして最も重要ではないか。
 - ・施工実績については、現場の難易度も考慮すべきではないか。
- ＜安全衛生・処遇・福利厚生、人材確保・育成関係＞
- ・直近と経年の取組・実績をどのように評価するか。
 - ・技能者の安定雇用、自社育成が評価される仕組みとすべきではないか。
 - ・技能者の勤続年数も対象にすべきではないか。
 - ・女性活躍に係る項目も必要ではないか。
- ＜地域貢献その他関係＞
- ・雇用の受け皿、災害時の防災対応等の役割が評価される仕組みとすべき。
 - ・専門工事業団体に所属する企業に対して加点措置をしてはどうか。
- 評価の活用について
- ・優秀な専門工事企業が安定受注できる環境を作ることが大事。例えば、公共工事での評価結果の活用などができないか。
 - ・エンドユーザーや不動産業界に対しても、「現場にはゴールドカードの職人が〇%いるから安心である」といったPRができると良い。
 - ・元請個社は、下請の工程・品質・安全管理への取組・コスト意識・課題対応能力等を評価のポイントとしていることから、これらを読み取れる制度にすることで、元請にも活用されるのではないか。
- 評価主体について
- ・元請、専門工事企業のどちらにも属さず、公平な目で評価できる主体とすべきではないか。
 - ・専門工事業団体が評価主体となるには、人的余裕がない。また、他の主体に委託するにしても、資金面の課題がある。
 - ・信頼性の確保が有効に機能している先行事例を参考にすべき。
 - ・国は、評価項目や運用に関する基準の提示や、適正な制度運用に必要な関

与、経費支援等を行うことで、評価制度の信頼性を担保すべき。

○その他

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

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

2. 検討課題の整理

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

（1）今後の検討課題

評価結果の有効期間等、レベル判定を受けるまでの具体的な手続き、レベルに応じて色分けされたキャリアアップカードの取得手続や費用負担などについては、評価制度の運用開始までに一定の方向性を得るべく引き続き検討を進めることとする。

（2）将来的な検討課題

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

<検討会での主な意見等>

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

3. 今後の進め方

(1) 来年度以降の検討の進め方

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

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

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

(2) スケジュール

平成30年度においても、建設技能者の能力評価制度と専門工事企業の施工能力等の見える化とを並行して検討を進め、建設キャリアアップシステムが運用開始される平成30年秋を念頭に、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示する。

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

おわりに

建設技能者の処遇改善については、設計労務単価の上昇に伴う適切な賃金水準の確

保や社会保険加入の推進など、官民一丸となって様々な取組を進めてきた。それらの効果もあって、建設技能者の処遇は確実に改善してきているものの、将来訪れるであろう高齢者の大量離職を考えると、担い手確保の取組が十分であるとは言い難い。

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

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

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

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

具体的な評価制度の設計には引き続き検討が必要となる部分が残されているものの、建設技能者の処遇改善は待ったなしの状況にあるといえ、建設キャリアアップシステムという新しい仕組みと、既存の様々な仕組みを活用して、能力評価制度を早急に構築することが必要である。また、構築した能力評価制度についても、運用を進めながら、日々改善に向けた取組を進めていくことが重要である。

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

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 委員

(順不同、敬称略)

【委員】

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

○座長

【オブザーバー】

氏名	所属等
道用 光春	一般社団法人建設産業専門団体連合会 常務理事
吉野 彰一	厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
奥野 正和	厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室 上席職業能力検定官
田村 央	国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長
頼本 欣昌	国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官
武井 利行	国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

氏名	所属等
出口 陽一	国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長
矢吹 周平	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 労働資材対策室長
高田 龍	国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室長

建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会 開催経緯

- 平成29年11月13日（月） 第1回検討会
- ・ 諸外国における能力評価制度
 - ・ 国内における建設技能者に関する資格制度
 - ・ 検討にあたっての論点
- など
- 平成29年12月14日（木） 第2回検討会
- ・ 技能者のレベル分け、技能者の能力を構成する要素
 - ・ 評価のシミュレーション
- など
- 平成30年 1月29日（月） 第3回検討会
- ・ 評価のシミュレーション、職長の評価
 - ・ 評価制度の大まかな枠組み
 - ・ 専門工事企業の施工能力等の見える化
 - ・ 中間とりまとめの骨子
- など
- 平成30年 2月28日（水） 第4回検討会
- ・ レベル分けの基準（各レベルの目安、表彰等の扱い、具体的なレベル分けのイメージ等）
 - ・ 評価制度の枠組み
 - ・ 中間とりまとめ（素案）
- など
- 平成30年 3月20日（火） 第5回検討会
- ・ 中間とりまとめ（案）
- など