

建設キャリアアップシステムの状況について



「建設キャリアアップシステム シンボルマーク」

1. 建設キャリアアップシステムの概要(P2～6)
2. 限定運用の開始(P7～10)
2. 建設技能者の能力評価制度(P11～21)
3. 建設キャリアアップシステムの更なる活用(P22～29)

1. 建設キャリアアップシステムの概要

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成31年1月以降システムを利用できる現場に限った「限定運用」を開始し、限定運用で蓄積した知見を踏まえ、平成31年度より「本運用」を開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<建設キャリアアップシステムの概要>

①技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等
- 【現場情報】
- ・現場名
- ・工事の内容 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

③技能者の能力評価

- 技能者の能力評価の対象
- 経験（就業日数）
 - 知識・技能（保有資格）
 - マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）
- 建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能



技能者の処遇改善が図られる環境を整備

※システム運営主体（一財）建設業振興基金

技能者の処遇改善

○経験や技能に応じた処遇の実現

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

<能力・経験の蓄積>



- 経験 (就業日数)
- 知識・技能 (保有資格)
- マネジメント能力
(登録基幹技能者講習・職長経験)

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	S55 1980/07/28
保有資格	
登録基幹技能者	型枠 2016.06.20
技能講習	玉掛け 2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業 2005.11.09
社会保険加入状況	退職金共済
健保	<input type="checkbox"/> 協会健保 <input type="checkbox"/> 建退共
安全	<input type="checkbox"/> 厚生年金
雇用	<input type="checkbox"/>



<処遇改善の環境整備>



経験や資格に応じてレベル1からレベル4のカードを発行
カードの色で、取引先や顧客等に技能レベルをPR

現場管理の効率化

○社会保険加入状況等の確認の効率化

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

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



○書類作成の簡素化・合理化

- ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

作業員名簿 (イメージ)

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

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

○建退共関係事務の効率化

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

※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて、証紙請求書類 (共通) を作成するソフトを開発し、提供予定

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

キャリアアップシステム



就労実績を把握





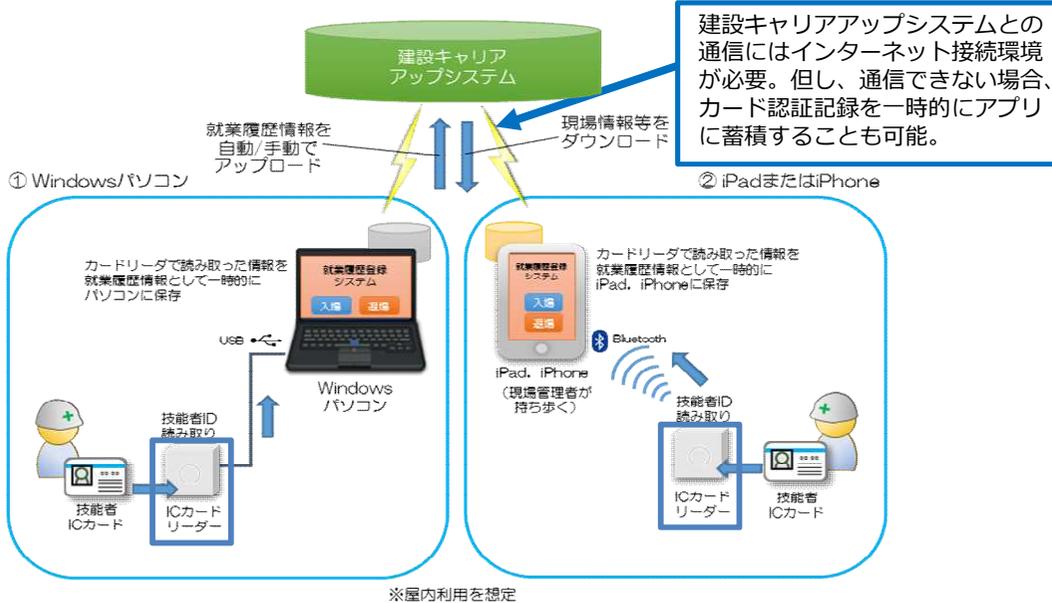
【一般のカード（表面）】

【ゴールドカード（表面）】

【裏面】

- ・ ICカードには、ICチップが内蔵されています（非接触型のICカード）。
- ・ ICチップには、データとして技能者IDを記憶させています。
- ・ ICチップ内のデータは暗号化等のセキュリティ対策が施されています。

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される情報（保有資格や就業履歴）を活用し、技能者を4段階にレベル分けする「建設技能者の能力評価制度」が、平成31年度より施行予定。
- この能力評価制度では、職種毎の能力評価基準を策定。この基準に基づき、技能者のレベル分けを行い、レベルに応じて色分けされたカードを発行。
 レベル1：ホワイト、レベル2：ブルー、レベル3：シルバー、レベル4：ゴールド
 ※基準未策定の職種については、登録基幹技能者の資格を有する者に対して、ゴールドカードを交付。



- <対応するカードリーダー> (順次追加予定)
- (1) Dragon_CC (対応OS : Windows)
(株)サーランド・アイエヌイー製
※2018年12月対応
 - (2) BNR01NF (対応OS : iOS/Windows)
トッパン・フォームズ(株)製
※2019年1月対応
 - (3) UNR01UF (対応OS : Windows)
トッパン・フォームズ(株)製
※2019年春以降 (時期未定)
 - (4) Dragon_BLE (対応OS : iOS/Windows)
(株)サーランド・アイエヌイー製
※2019年春以降 (時期未定)



【カードリーダーについて】

- 対応するカードリーダーについては、標準API連携認定審査受付サイト (<https://www.auth.ccus.jp/>)にて平成30年8月31日より情報の公開を開始 (随時更新)。
- カードリーダーは市販されているものに対応。(価格は、数千円から数万円程度)
- 運営主体が提供する無料のアプリを活用し、Windowsパソコン及びiPad/iPhoneから就業履歴情報や現場情報を建設キャリアアップシステムとの間で送受信。

【カードリーダーの設置について】

- 小規模現場のカードリーダーの設置については、現場監督者が複数の現場を巡回することを想定し、一つのカードリーダーを使用し、個々の現場情報を切り替えることにより、複数の現場で共有することも可能。
- カードリーダーの設置できない現場については、事後に技能者又は所属事業者が、システムに就業情報を直接入力し、元請事業者が承認することにより就業履歴を蓄積することが可能。

【カードリーダーの設置例】

※画面は運営主体が提供する無料アプリ



上記 (1) Dragon_CCの設置例



上記 (2) BNR01NFの設置例

PCにUSB接続の
カードリーダーを用いた認証

iPhoneとBluetooth接続の
カードリーダーを用いた認証

2. 限定運用の開始について

- 建設キャリアアップシステムについては、システムを安心かつ円滑に導入するため、平成31年度からの本運用に先立ち、平成31年1月から3月までシステムを利用できる現場を限った「限定運用」を実施。
- 建築・土木の新築工事や改修工事、住宅の新築工事やリフォーム工事などの工種、また、工事規模の大小、立地地域などのバリエーションを念頭に置き、関係団体や事業者の協力の上、今般、「限定運用」を行う現場を選定。

1. 限定運用とは

- システムは様々な条件の現場での利用が想定（インターネット環境や入場技能者数の大小など）。また、システムである以上、一定のエラーも想定しておく必要。
- システムの安心・円滑な導入に向け、本運用に先立って、
 - ・現場で生ずるトラブルに対して、システム運営主体が丁寧かつ迅速に利用者をサポートし、
 - ・発生したトラブルを検証し、結果をシステム運用にフィードバックするための、現場数を限定した運用（「限定運用」）を実施。

2. 実施内容等

【実施内容】

工種や規模の異なる複数の現場において、建設キャリアアップシステムを利用した就業履歴の蓄積を実施。

- ①現場へのカードリーダーの設置・設定
- ②カードリーダーを通じた建設キャリアアップカードの読み取り
- ③システムへの就業履歴の蓄積状況の確認 等

【サポート体制】

限定運用の対象現場の元請事業者毎に、システム運営主体（建設業振興基金）の担当者を配置し、発生するトラブル等に対して対応予定。

【データの継続性】

限定運用中に蓄積された就業履歴は、本運用開始後も引き継ぎ可能。

3. 実施現場

建築・土木の新築工事や改修工事、住宅の新築工事やリフォーム工事などの工種、また、工事規模の大小、立地地域などのバリエーションを踏まえ、関係者と調整を進めた結果、24の現場を選定。

4. スケジュール

今後、段階的に、現場向けの説明会を開催し、元請事業者、下請事業者、その他のすべての関係者間で「限定運用」の趣旨・目的の共有を図り、本年1月から3月までのから限定運用を開始。

No	建築/土木	場所	現場名	元請事業者 (JVの場合は代表会社)	運用開始予定日
1	建築	東京	(仮称) 麹町五丁目建設プロジェクト	大成建設株式会社	2019/1/15
2	建築	東京	(仮称) 原宿駅前プロジェクト新築工事	株式会社竹中工務店	2019/1/28
3	建築	東京	赤坂5丁目プロジェクト	鹿島建設株式会社	2019/1/15
4	建築(住宅)	兵庫	阪神支店A邸・B邸 新築工事	大和ハウス工業株式会社	2019/2/7
5	建築(改修)	東京	G地区改修工事事務所	株式会社竹中工務店	2019/2/22
6	建築(住宅)	東京	リフォーム工事	首都圏ユニオン・大安建設(株)	2019/2/18
7	土木	茨城	常陸那珂廃棄物護岸築造工事	五洋建設株式会社	2019/1/25
8	土木	東京	虎ノ門地下歩道その2工事	西松建設株式会社	2019/2/18
9	建築	東京	八丁堀二丁目計画	戸田建設株式会社	2019/2/7
10	建築	東京	T大学建替工事	株式会社大林組	2019/2/6
11	建築	東京	某大学学生寮	株式会社フジタ	2019/2/19
12	土木	神奈川	横環南戸塚IC改良(その1)工事	株式会社安藤・間	2019/2/15
13	建築	東京	神田神保町3丁目ビル新築工事	前田建設工業株式会社	2019/2/14
14	建築	長野	北信合同庁舎耐震改修工事	中野土建株式会社	2019/2/8
15	土木	島根	大田静間道路静間川橋下部第3工事	株式会社中筋組	2019/2/14
16	建築(住宅)	東京	都内工務店	東京土建・(有)佐越建築	3月中
17	建築	東京	六本木5丁目計画	清水建設株式会社	2019/2/18
18	土木	茨城	鬼怒川小絹築堤護岸工事	三井住友建設株式会社	2019/2/1
19	建築	東京	(仮称) 港区芝浦二丁目計画 新築工事	株式会社長谷工コーポレーション	2019/1/22
20	建築	東京	恵比寿西二丁目複合施設建築JV	東急建設株式会社	2019/2/26
21	建築(改修)	東京	S地区改修工事事務所	鹿島建設株式会社	2019/2/15
22	土木	東京	外環大泉南工事	大成建設株式会社	2019/3/1
23	土木	東京	南北線中防接続部工事	鹿島建設株式会社	2019/2/28
24	土木	東京	東京国際空港際内トンネル他築造等工事	清水建設株式会社	2019/2/18

2019/3/5 現在

⇒ 1月15日現場見学会実施

⇒ 1月15日現場見学会実施

【限定運用24現場の内訳】

- 発注者別
民間工事(15)、公共工事(9)
- 地域別
茨城(2)、東京(18)、神奈川(1)
長野(1)、兵庫(1)、島根(1)
- 工事種別
建築(新築)(11)
土木(新築)(8)
建築(改修)(2)
住宅(新築)(2)
住宅(リフォーム)(1)
- 事業者の内訳
大手ゼネコン(14)
地域ゼネコン(2)
ハウスメーカー(1)
工務店(2)

現場名：（仮称）麴町五丁目建設プロジェクト



就業履歴蓄積



【現場見学会に参加した報道機関等】

NHK、朝日新聞、読売新聞、産経新聞、日本経済新聞、共同通信、時事通信、日経BP、日経ビジネス、建通新聞、建設通信新聞、日本工業経済新聞、日刊建設産業新聞、日刊建設工業新聞、日本設備工業新聞、日刊工業新聞、鋼構造出版、電気新聞、新建新聞、創樹社、エルエルアイ出版、労働調査会、(株)労働新聞

現場名：赤坂5丁目プロジェクト



就業履歴蓄積



現場所長インタビュー

現場所長

3. 建設技能者の能力評価制度

- ・建設キャリアアップシステムの導入で確認が可能となる、技能者の保有資格及び就業履歴のデータを活用し、個々の技能者の知識や技能と組み合わせた「能力評価基準」を策定する。
- ・この能力評価基準に基づいて技能者を評価する枠組みを構築し、レベルに応じてキャリアアップカードを色分けすることで、技能者の技能や経験に応じた処遇の実現に向けた環境整備を行う。
- ・更に、この技能者の能力評価基準と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備する。

技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力
（登録基幹技能者講習・職長経験）

建設キャリアアップシステム
により客観的に把握可能

これらを組み合わせて評価

評価基準に合わせて
カードを色分け

※カードのカラーはイメージ



レベル1

目安：
初級技能者
（見習いの技能者）



レベル2

目安：
中堅技能者
（一人前の技能者）



レベル3

目安：
職長として現場に
従事できる技能者



レベル4

目安：
高度なマネジメント
能力を有する技能者
（登録基幹技能者等）

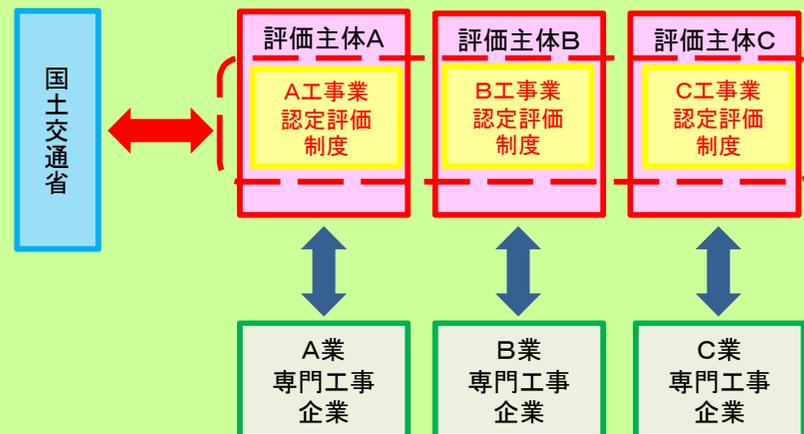
建設キャリアアップシステムに登録した技能者に対し個別に配布されるキャリアアップカードを、レベルに応じて色分けする

専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

【見える化の対象項目（イメージ）】

- 所属する技能者の人数・評価
※建設キャリアアップシステムに基づく技能者の能力評価と連動
- 表彰・工事実績
- 建機の保有状況
- 安全性（無事故期間 等）
- 処遇・福利厚生（社会保険等への加入状況 等）
- 人材確保・育成（研修制度 等）
- 地域貢献（災害復旧、地域活動への貢献 等）
- 経営状況 等

（将来的なイメージ）



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

建設技能者の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積する建設キャリアアップシステムが運用開始されることを踏まえ、システムの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価のあり方について検討を行う「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を設置する。

○座長

1. 検討会委員

右記のとおり

2. 検討内容

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

※諸外国の能力評価制度の調査や国内の資格制度の整理も実施

※専門工事業団体等へのヒアリングも実施

※専門工事企業の施工能力等の見える化への連動も視野に入れて検討

3. スケジュール

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

委員

芝浦工業大学建築学部建築学科 教授	蟹澤 宏剛○
千葉経済大学経済学部経営学科 准教授	藤波 美帆
（一社）日本型枠工事業協会 常任理事	後町 廣幸
（一社）日本建設躯体工事業団体連合会	青木 茂
（一社）日本機械土工協会 労働安全委員会委員	鈴木 喜広
（公社）全国鉄筋工事業協会 理事	池田 愼二
（一社）日本左官業組合連合会 理事 技術顧問	鈴木 光
（一社）全国建設室内工事業協会 理事	武藤 俊夫
（一社）日本電設工業協会 常務理事	中山 伸二
全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長	大熊 泰雄
（一社）日本空調衛生工事業協会 人材委員会委員	安達 孝
（一社）日本建設業連合会	能登谷 英俊
（一社）全国建設業協会 業務執行理事	星 直幸
（一社）全国中小建設業協会 常任理事	河崎 茂
（一社）住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長	宗像 祐司
全国建設労働組合総連合 技術対策部長	小倉 範之
（一財）建設業振興基金建設キャリアアップ 運営準備室総括研究部長	田尻 直人

オブザーバー

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

【事務局】

国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長	出口 陽一
国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 労働資材対策室長	矢吹 周平
国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課	
専門工事業・建設関連業振興室長	高田 龍 13

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
- 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
- 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。

※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、平成30年度内に建設技能者の能力評価制度に関する告示やガイドラインを定め、平成30年4月1日施行予定

業界横断的な経験・技能の蓄積



建設キャリアアップシステム

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

- ・資格を登録
- ・カードをリーダーにかざし就業履歴を蓄積

能力評価基準(*)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



技能をPR!

キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに

所属する技能者のレベルや人数に応じた評価の見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR

発注者
(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1		(建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)			
レベル2	就業日数 ※1	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格	・玉掛け技能講習	・玉掛け技能講習 ・足場の組立て等作業主任者技能講習	・丸のご等取扱作業安全衛生教育	○車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用)運転技能講習 ○ローラー特別教育
レベル3	就業日数	7年(1505日)	8年(1720日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格 ※2	○1級鉄筋施工技能士(組立て) ○1級鉄筋施工技能士(施工図)	・1級とび技能士	・1級型枠施工技能士 ・玉掛け技能講習 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・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 ・酸素欠乏危険作業特別教育(解体工のみ)	○青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター) ○車両系建設機械運転者安全衛生教育 ○ローラー運転者安全衛生教育
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 2年(430日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル4	就業日数	10年(2150日)	15年(3225日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格 ※3	○登録鉄筋基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ○卓越した技能者(現代の名工)	○登録とび・土工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰	○登録型枠施工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ・足場の組立て等作業主任者技能講習	○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 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 7年(1505日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)

※1 就業日数:1年を215日として換算。

※2 レベル3の保有資格:レベル2の基準として設定された保有資格も必要。

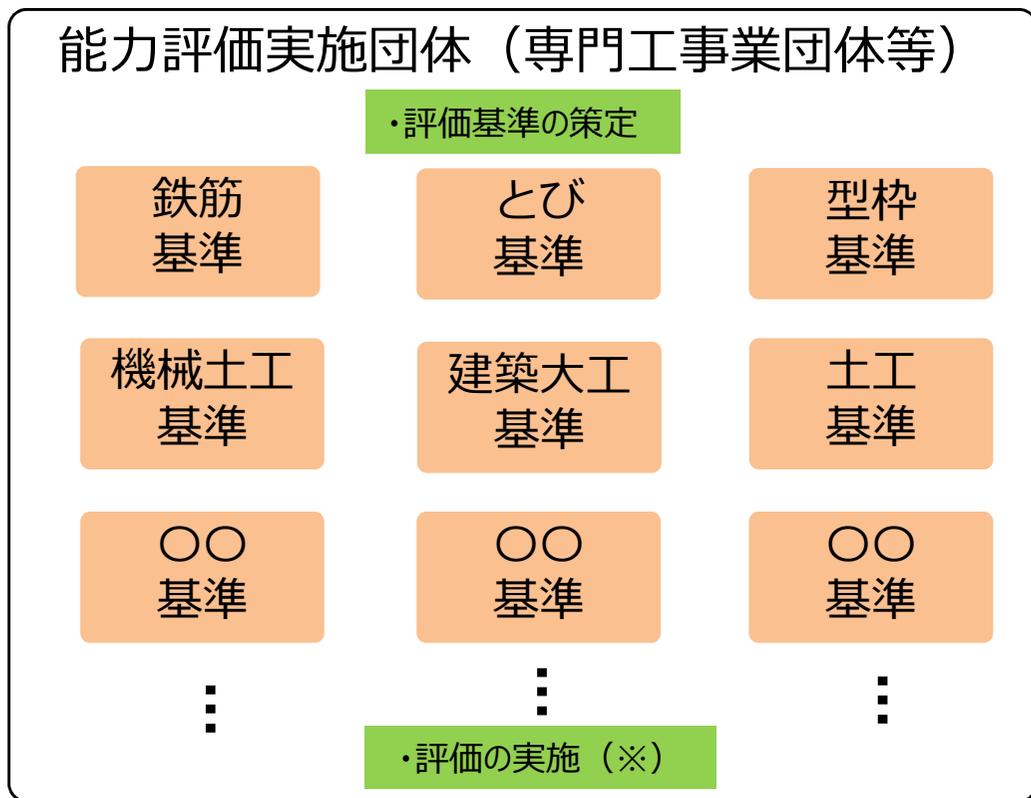
※3 レベル4の保有資格:レベル2及びレベル3の基準として設定された保有資格も必要。ただし、合理的な理由が認められる場合はこの限りではない。

(例:レベル4の基準「建設機械施工技士」を取得していれば、労働安全衛生法令上、建設機械の運転業務を行うことが可能(別途「車両系建設機械運転技能講習」の取得を要しない)。

※4 ○印の保有資格は、いずれかの保有で可。

国土交通省 **ガイドライン策定**

↑
 ・評価基準の認定申請
 ・実施規程の届出
 ↓
 ・評価基準の認定



建設キャリアアップシステム

← 技能者情報の依頼
 → 技能者情報を受取
 ← 評価結果の通知
 ← カード交付申請

【代行】
 所属事業者等
 技能者

・評価及びカード交付申請
 ←
 【当面の間の措置】
 ・「経験等」(※)を証明して申請
 ※システム稼働前の経験等
 経験年数 ○年
 班長経験 ○年
 職長経験 ○年
 → 評価結果の通知

※建設キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築し、活用(平成32年度目途稼働予定)



・レベルに応じたカード交付

注：能力評価実施団体は、申請者から、評価実施手数料の徴収も可能 16

建設技能者の高齢化が進む中、建設業が「地域の守り手」として、安全・安心なインフラ整備・メンテナンス、早期の復旧・復興の担い手としての役割を果たしていくためには、建設技能者について更なる生産性の向上を図っていくとともに、技能や経験に見合った更なる処遇改善を図ることで、担い手を確保していくことが必要。

更なる生産性向上

【課題】

・工事を円滑に施工していくためには、作業指揮や安全管理を効果的に行い、現場の生産性を向上させることが不可欠

【施策概要】

・現場を支える職長クラスの技能者を対象とする、マネジメントスキル向上のための特別講習の実施

処遇改善に向けた環境整備

【課題】

・建設技能者一人ひとりを効果的・継続的にレベルアップさせ、経験や技能に応じた処遇改善が図られる環境整備が必要

【施策概要】

・建設キャリアアップシステムと連携し、現場における就業経験などを的確に把握し、技能水準を評価するシステムを構築
(建設キャリアアップシステムに蓄積された情報を活用)

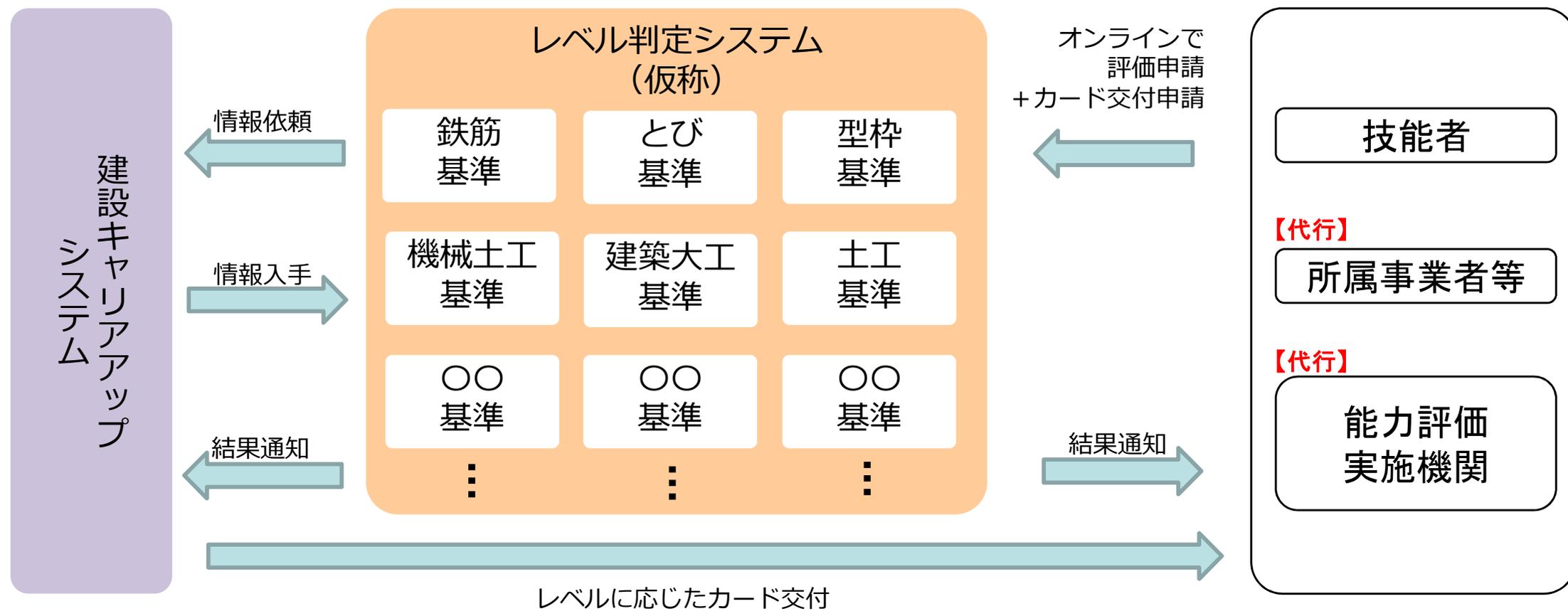


施策効果

現場の生産性の向上を図るとともに、現場に従事する技能者の処遇改善を行うことにより、建設業の担い手を確保し、国土強靱化対策や復旧復興工事の施工に万全を期す

レベル判定システム(仮称)のイメージ

- 申請者は、レベル判定システム（仮称）にオンラインでログインし、評価申請とカード交付申請を行う。
- レベル判定システム（仮称）がキャリアアップシステムと情報をやりとりし、レベルを判定して、申請者に通知。
- 同時に、キャリアアップシステムにも結果を通知、レベルに応じたカードが申請者に交付される。



- 建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会中間とりまとめ（平成30年3月27日公表）を受け、専門工事業団体において、登録基幹技能者講習の創設を含め、職種毎の能力評価基準の策定に向けた検討が開始されている。

	建設技能者の能力評価基準づくり ワーキンググループ（平成30年6月設置）	建築大工技能者の能力評価検討会 （平成30年8月設置）	土工工事業の確立に向けた技能開発計画 策定委員会（平成30年8月設置）
検討職種	鉄筋、とび、型枠、機械土工	建築大工	土工
検討内容	・ 4 職種毎の能力評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建築大工技能者を対象とした登録基幹技能者制度 ・ 建築大工技能者の能力評価基準 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 土工技能者を対象とした登録基幹技能者制度（創設） ・ 土工技能者の能力評価基準
構成員	<ul style="list-style-type: none"> ●メンバー 日本型枠工事業協会、日本建設躯体工事業団体連合会、日本機械土工協会、全国鉄筋工事業協会、建設業振興基金 ●オブザーバー 日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合、日本クレーン建設業協会 ●事務局 国土交通省土地・建設産業局、建設業振興基金 	<ul style="list-style-type: none"> ●委員長 蟹澤宏剛 芝浦工業大学教授 ●委員 榎藤智之 東京大学特任准教授、日本木造住宅産業協会、日本ツーバイフォー建築協会、JBN・全国工務店協会、全国中小建築工事業団体連合会、全国住宅産業地域活性化協議会、全国建設労働組合総連合、プレハブ建築協会、住宅生産団体連合会、日本ログハウス協会、日本CLT協会、愛知県建設団体連合会 ●オブザーバー 国土交通省住宅局、土地・建設産業局、建設業振興基金、日本住宅・木材技術センター ●事務局 木を活かす建築推進協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ●委員長 大崎精一郎 日本機械土工協会副会長 ●専門委員 蟹澤宏剛 芝浦工業大学教授、菅井文明 富士教育訓練センター専務理事 等 ●業界委員 日機協加盟各社、保坂益男 日本機械土工協会常務理事 ●オブザーバー 国土交通省、建設業振興基金 ●事務局 日本機械土工協会

その他、ALC協会（ALCパネル技能者）、CB工法協会（溶接技能者）、全国さく井協会（さく井技能者）等において、登録基幹技能者講習制度の創設に向けた検討が行われている。

背景・必要性

- 建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題。
- 人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)が熟成されるための仕組みを構築。
※建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」等とも連動させる。
⇒「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を開催(第1回;4月26日、第2回;6月7日、第3回;7月5日、第4回;8月7日、第5回;9月20日)

見える化制度の目指すもの

見える化制度

【評価イメージ】

項目区分	項目	申請内容(イメージ)
基礎情報 ☆☆☆☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の営業年数	〇〇年
	財務状況等	〇〇倍額 取引銀行:△△銀行〇〇支店 取引先:●●建設、▼▼工務店
	社員数	〇〇名
施工能力 ☆☆☆☆	団体加入	専門工事業団体に加入
	建設技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 〇名 キャリアアップカードのレベル4-〇名 レベル3-〇名 レベル2-〇名 レベル1-〇名 無資格 〇〇名 ●●技能者、〇〇ロビスト
コンプライアンス ☆☆☆☆	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による罰則処分、労働基準関係法令違反 無
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業の適正な評価

活用

発注者
(公共、民間)

ゼネコン

一般ユーザー
(エンドユーザー)

専門工事企業

- 建設技能労働者の処遇改善や人材への投資
- 業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)が熟成
- 過度な競争の抑制

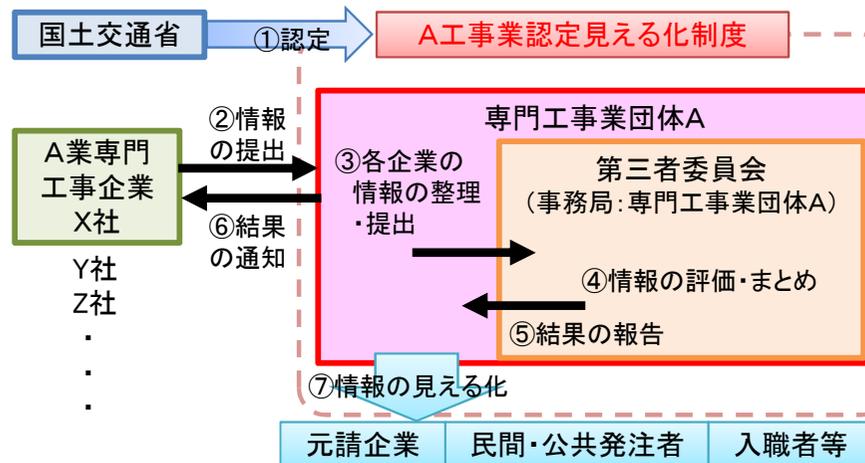
見える化する項目

共通項目

基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業許可の有無 ・建設業の営業年数 	<ul style="list-style-type: none"> ・財務状況等 ・社員数 ・団体加入
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> ・建設技能者の人数(キャリアアップカードの保有人数、レベル など) ・施工実績 	
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況 ・社会保険加入状況 	

業種ごとに選択項目(処遇・福利厚生、人材確保育成等)の検討

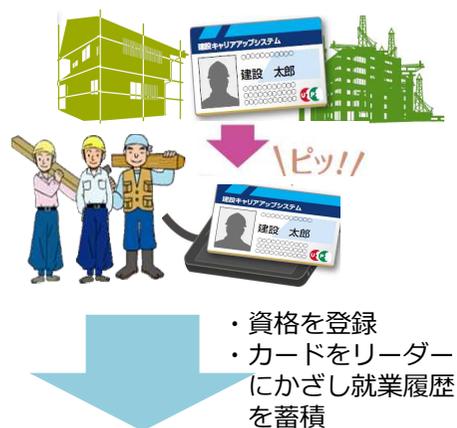
スキーム案



建設技能者に対して効果的・継続的な技能訓練・学び直し（建設リカレント教育）を促進し、技能や経験に応じて技能者が評価され適正な処遇を受けられる環境を整備するため、以下の取組を実施する。

- ・来年度から運用を開始する「建設キャリアアップシステム」を活用し、建設技能者の技能や経験を適正に評価し、処遇改善を図る能力評価基準を策定する。
- ・建設技能者の育成等に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が、適正に評価されるための、専門工事企業の見える化を推進する。

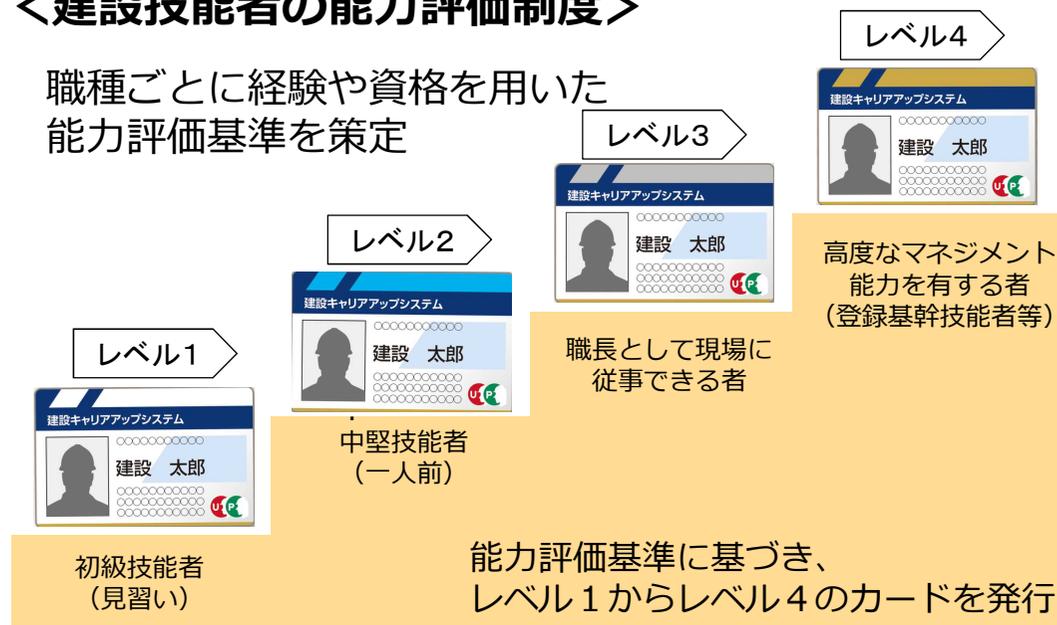
＜建設技能者の能力評価制度＞



建設キャリアアップシステム

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（職長や班長としての就業日数 など）

職種ごとに経験や資格を用いた能力評価基準を策定



＜専門工事企業の見える化＞

能力評価制度と連動した専門工事企業の見える化を推進し、専門工事企業が適正に評価されるための環境を整備



3. 建設キャリアアップシステムの更なる活用

改正入管法に基づく特定技能外国人の受入れにあたっては、受け入れる外国人の適正な就労環境確保の観点から、特定技能外国人を雇用する事業者と当該特定技能外国人について、建設キャリアアップシステムへの登録（事業者登録及び技能者登録）を義務付け。

●建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（平成30年12月25日閣議決定）

「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「法」という。）第2条の4第1項の規定に基づき、法第2条の3第1項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（以下「運用方針」という。）を定める。

（略）

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

（略）

（2）建設分野の特性を踏まえて特に講じる措置

（略）

イ 特定技能所属機関に対して特に課す条件

建設業では、従事することとなる工事によって建設技能者の就労場所が変わるため現場ごとの就労管理が必要となることや、季節や工事受注状況による仕事の繁閑で報酬が変動するという実態もあり、特に外国人に対しては適正な就労環境確保への配慮が必要であることから、以下のとおりとする。

①～④ （略）

⑤ 特定技能所属機関は、当該機関及び受け入れる特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること。

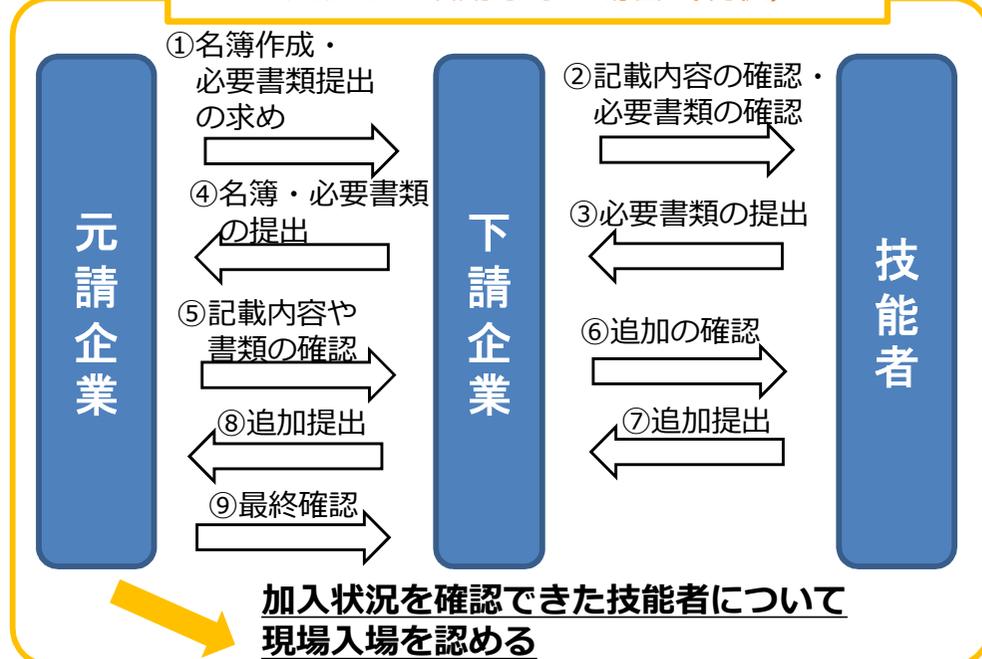
⑥～⑪ （略）

- 社会保険加入対策については、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づき、元請企業に対し、
 - ・現場に入場する技能者について、加入状況を確認し、未加入の場合には加入指導を行うこと
 - ・遅くとも平成29年度以降においては、未加入技能者は現場入場を認めないとの取り扱いとすべきとしている。
- システムの情報を活用することにより、ガイドラインに基づく取組について、合理化・効率化が期待できる。

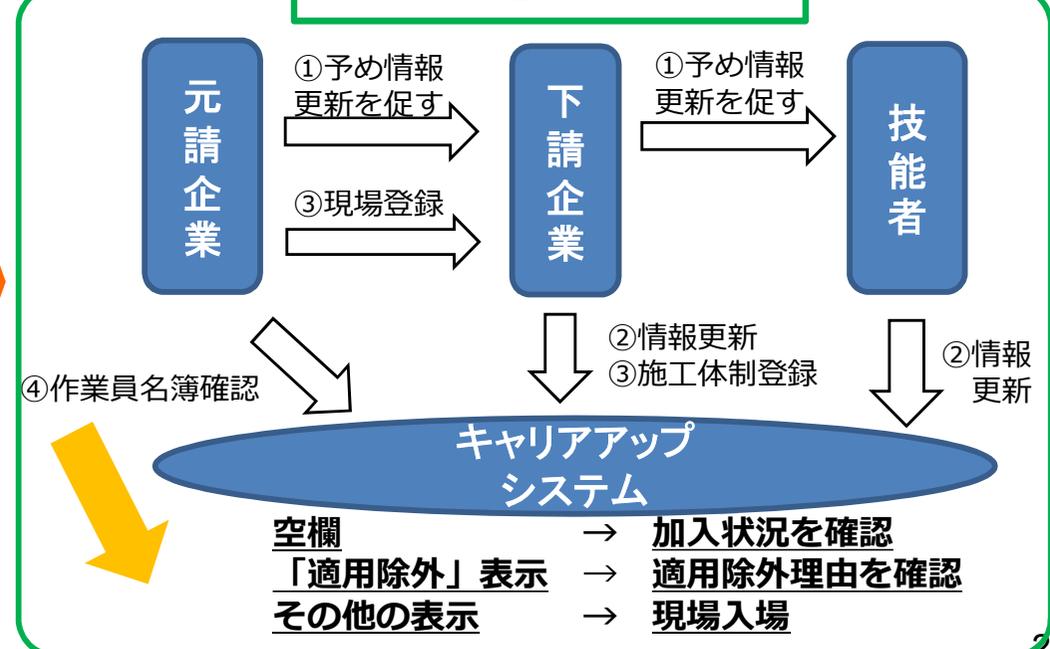
システムを活用した社会保険加入対策

- ①元請企業は、あらかじめ下請契約の候補となりうる建設企業に対し、当該企業自身と所属技能者について、システムに登録した情報の更新を促す。
- ②下請企業及び技能者は、システムに登録した情報を更新しておく。
- ③元請企業による現場情報の登録後、下請企業は、更新された情報を用いて、施工体制登録を行う。
- ④元請企業は、施工体制登録により作成された作業員名簿を確認し、
 - ・空欄となっている技能者に対し、下請企業を通じて加入状況の確認を行い、未加入の場合は加入指導を行う
 - ・「適用除外」と表示された技能者に対し、当該技能者の技能者情報を閲覧して適用除外理由を確認。必要に応じて、適用除外理由を証明する書類を別途確認

システムを活用しない場合（現状）



システムを活用する場合



キャリアアップシステムを活用した建退共事務の効率化イメージ

- 建設キャリアアップシステムに蓄積された**就業履歴データ**を、建退共が提供する**アプリケーション**（**就労実績報告書作成ツール**）で読み込むことで、元請けに対する**請求書類**や**就労実績報告書**を電子的に作成可能。

就労実績報告書作成ツール（以下 ツール）とは？

- （独）勤労者退職金共済機構（以下 建退共）が開発する、就労実績報告書を統一した様式で作成できるアプリケーション。
- 本ツールは建退共HPでダウンロードして使用する仕組み。

【下請業者の作業】




- ①下請はキャリアアップシステムにログインし、管理メニューからシステムに蓄積された就業履歴データを出力

- ②下請は就業履歴データをツールで読み込み元請に提出する請求書類を出力。

- ③統一様式で請求書類が自動作成。下請は請求書類と併せて請求データをメール等で元請に提出。



【証紙】

- ⑥元請は就労実績報告書に基づき下請に必要な証紙の枚数を交付



- ⑤統一様式で就労実績報告書が自動作成。下請に交付する証紙の枚数を簡単に把握

【元請業者の作業】



- ④元請は下請から受領した請求データをツールで読み込み就労実績報告書を出力

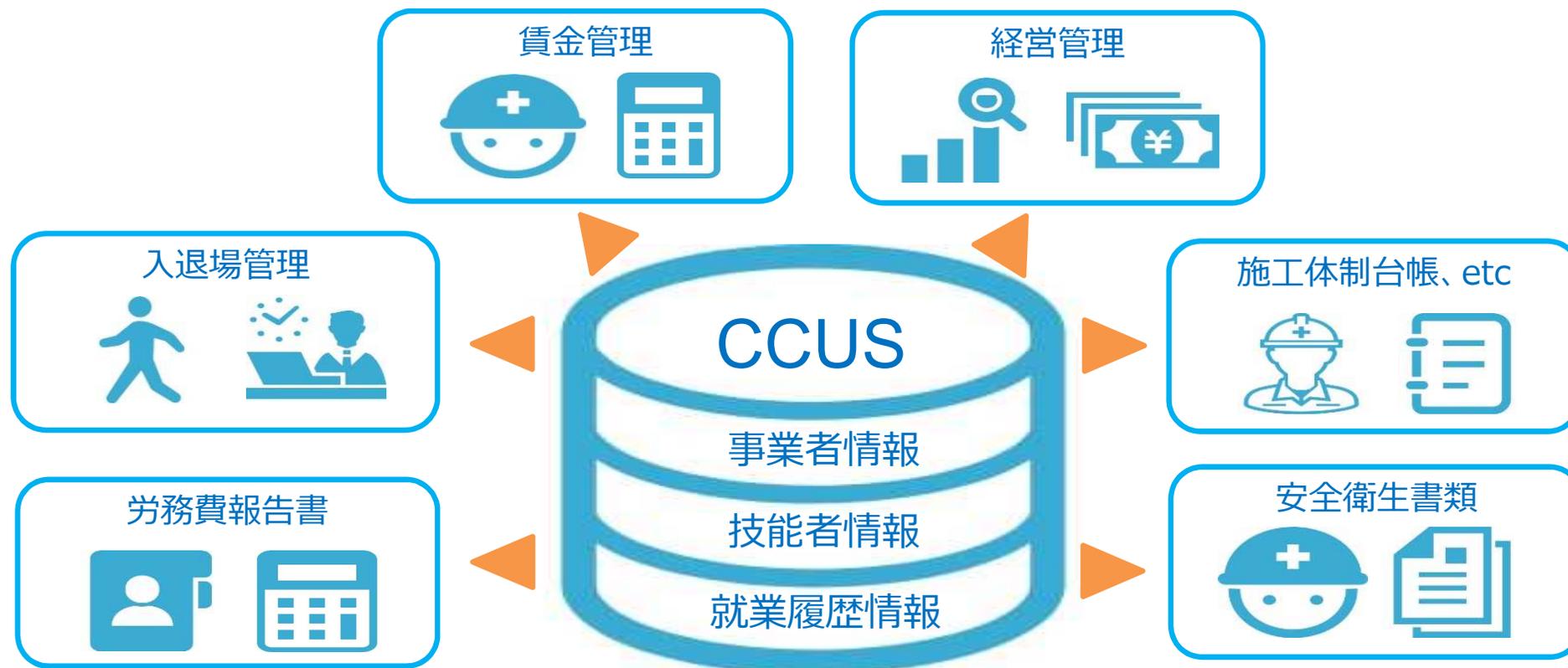


※ファイル形式は CSV等を想定

○民間システムとのAPI連携による蓄積データの活用

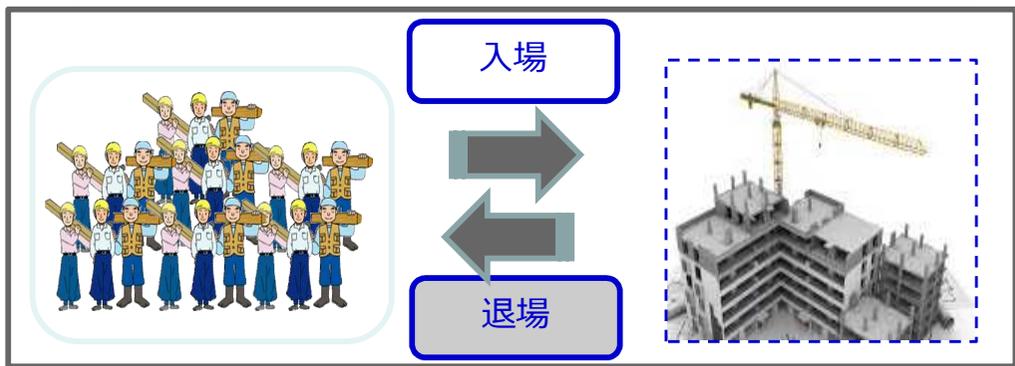
建設キャリアアップシステム（CCUS）に蓄積されている真正性のある技能者情報・事業者情報は、様々な機能を有する民間システムがCCUSとAPI連携することにより、勤務時間管理や給与計算、書類作成など様々な業務に活用できます。

【民間システムとの連携イメージ】



- 平成31年4月1日より改正労働基準法が施行
- 建設業においても、改正労働基準法の施行から5年後に罰則付きの時間外労働規制が適用
- また、平成31年4月1日より改正労働安全衛生法が施行され、事業者に対し、労働者の労働時間の状況について客観的な方法等により把握することを義務付け
- こうした規制に対応していくためには、建設キャリアアップシステムを導入し、その情報を活用していくことが有用

建設現場における勤務時間管理の現状



- 技能者は様々な現場作業に従事
- これらの技能者を雇用する建設企業において、個々の技能者について勤務時間管理を実施

個々の技能者が日々の作業日報を責任者へ報告

年	月	2	3	4	5	8	10	11
工種								
仮置い工・仮設事務所								
仮設足場工								
ダイオキシン類飛散防止工								
除染工								
機架解体工								
建屋解体工								
橋突解体工								
土工事								
周辺環境調査								

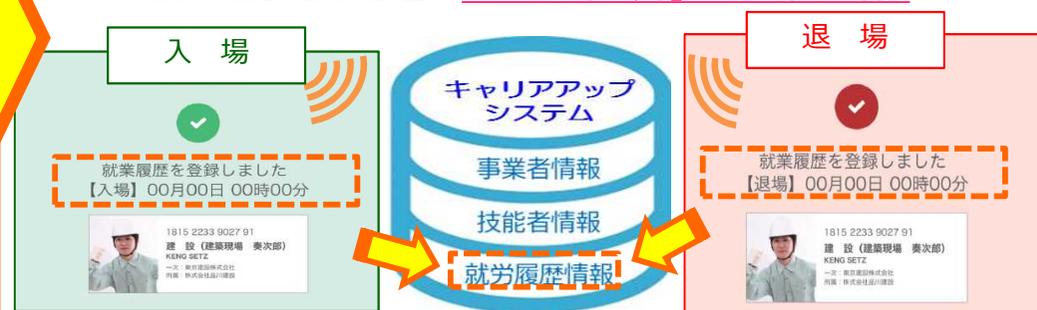
手作業での勤務時間管理



キャリアアップシステムを活用した対応



- 「入場時」と「退場時」にキャリアアップカードをカードリーダーに読み込ませることで「入退場時刻」の記録が可能



建設キャリアアップシステムを活用した働き方改革への対応策について検討

(例) キャリアアップシステムに記録された「入退場時刻」について、民間システムと連携して、勤務時間管理に活用

※◆は建設業に特化した支援
()内は平成30年度当初予算額

人材確保

◆ 建設事業主等に対する助成金による支援【見直し】

58.4億円(53.3億円)

- ・ 雇用管理改善や人材育成に取り組む中小建設事業主等に経費や賃金の一部を助成する。助成目的別に人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金及びトライアル雇用助成金がある。
- ・ 人材開発支援助成金(建設労働者技能実習コース)について、①賃金助成の対象者が「建設キャリアアップシステム」登録者の場合に所定の助成額に10%を加算すること、②対象となる技能実習にeラーニングを含む通信制講座を新たに追加すること、③生産性の伸びに伴う助成率・額の加算の要件を過去3年間から3年後の生産性伸び率6%とすること、等の見直しを行う。

◇ ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充【拡充】

34.2億円(25.8億円)

- ・ 雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。
- ・ 「人材確保対策コーナー」においては、求人者への求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナーや事業所見学会・就職面接会の開催等を行う。

◇ 高校生に対する地元における職業の理解の促進支援【継続】

15百万円 (15百万円)

- ・ 建設等も含めた多様な業種に関しての職業理解を進めるため、業界団体や地元企業による高校内企業説明会等を実施する。

- 「人生100年時代構想会議」の基本構想を踏まえた人材投資の促進
 - 「建設キャリアアップシステム」の普及促進
- 以上の観点から、「人材開発支援助成金 建設労働者技能実習コース」に関して、制度の一部を見直します。

建設労働者技能実習コースの概要

○雇用する建設労働者に技能実習を受講させた場合に、受講経費等や受講日数に応じた日額を助成。（経費助成及び賃金助成）

【対象となる技能実習】

- ・安衛法による教習、技能講習、特別教育
- ・能開法による技能検定試験のための事前講習
- ・教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習など

【助成対象、助成率・額】

1 中小建設事業主（※受講対象：男性・女性労働者）

(1) 労働者数20人以下

①経費助成：75% ②賃金助成：7,600円/人日

(2) 労働者数21人以上

①経費助成：35歳未満_70% 35歳以上_45% ②賃金助成：6,650円/人日

2 中小以外の建設事業主（※受講対象：女性労働者のみ）

①経費助成：60%

制度の一部見直し

平成30年度

- 対象となる技能実習
教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習(通学制のみ) 等
- 賃金助成単価
労働者数20人以下の中小建設事業主：7,600円/人日
労働者数21人以上の中小建設事業主：6,650円/人日
- 生産性要件
支給申請を行う直前年度と3年度前を比較

平成31年度

- 対象となる技能実習
教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習(通学制とeラーニング方式も含む通信制) 等
- 賃金助成単価
労働者数20人以下の中小建設事業主：7,600円/人日
<建設キャリアアップシステム技能者情報登録者については、8,360円/人日>
労働者数21人以上の中小建設事業主：6,650円/人日
<建設キャリアアップシステム技能者情報登録者については、7,315円/人日>
- 生産性要件
要件適用を成果主義へ変更(3年後に支給)