

国土建第463号
国土建労第1790号
平成30年3月30日

各建設業者団体の長 殿

国土交通省土地・建設産業局長

建設業働き方改革加速化プログラムについて

建設業の働き方改革については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、関係省庁連絡会議の開催や、「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定などの取組を進めてきたところです。この流れを止めることなく、建設業の働き方改革をさらに加速するため、国土交通省では、これまでの担い手対策をレベルアップさせ、平成30年3月20日に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定いたしました（別紙1）。

また、本プログラムを踏まえ、平成30年3月27日に国土交通大臣より、建設業4団体※に対して、働き方改革への積極的かつ具体的な取組を行っていただくようお願いしたところです（別紙2）。

（※日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会）

貴職におかれましては、本プログラムの策定の趣旨及び内容を十分にご理解のうえ、①長時間労働の是正、②給与・社会保険、③生産性向上の3分野について建設業者団体としての取組（行動計画・自主ルールの策定・実施、会員企業を挙げた運動、発注者、元請等関係する団体への働きかけ等）を積極的に進めていただきますよう、お願いいたします。

傘下の建設業者・建設業団体に対しても、本プログラムの内容を周知し、積極的かつ具体的な取組を行っていただきますよう、お願いします。

なお、別紙1において、技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現するための施策として記載されている「建設技能者の能力評価制度」につきましては、平成30年3月27日に中間とりまとめが行われ、公表されておりますので、あわせてお知らせいたします（別紙3）。

建設業働き方改革加速化プログラム

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

週休2日工事の拡大

- 直轄工事において、率先して、週休2日の確保をはじめとして長時間労働を抑制する取組を展開し、働き方改革を推進
- さらに、地方公共団体においても、働き方改革の取組が浸透するよう地域発注者協議会等の場を活用して、働きかけ

■ 週休2日対象工事の拡大

災害復旧や維持工事、工期等に制約がある工事を除く工事において、週休2日対象工事の適用を拡大

週休2日対象工事の実施件数

平成29年度はH30.1時点

	H28年度	H29年度	H30年度
公告件数(取組件数)	824(165)	2,546(746)	適用拡大

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

週休2日の実施に伴い、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上

補正係数（土木工事の場合）

	H29年度	H30年度
労務費	—	最大1.05
機械経費(賃料)	—	最大1.04
共通仮設費	1.02	最大1.04
現場管理費	1.04	最大1.05

新たに設定
見直し

※ 4週6休相当以上から現場閉所の状況に応じて補正
※ 元下問わず参加しているすべての企業で適正な価格での下請契約、賃金引上げの取組が浸透するよう、発注部局と建設業所管部局で連携

UP 建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価制度の構築

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<システムの概要>

①技能者情報等の登録



【事業者情報】

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

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

②カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	S55 1980/07/28
保有資格	
登録基幹技能者	型枠
技能講習	玉掛け
特別教育	ロープ高所作業
社会保険加入状況	退職金共済
建保	☐ 協会建保
年金	☐ 厚生年金
雇用	☐ 建設共済

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

※システム運営主体（一財）建設業振興基金

<能力評価のイメージ>

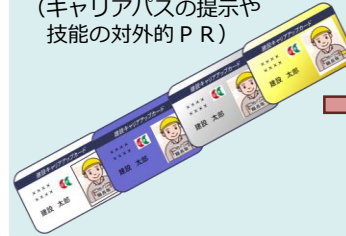
システムに登録・蓄積された情報を活用し技能者の処遇改善が図られる環境を整備

【評価結果の活用例（処遇改善の実現）】

○カードの色分け（キャリアパスの提示や技能の対外的PR）

○専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現



【見える化の対象項目（イメージ）】
・所属する技能者のレベル・人数 など

→ 高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

【活用イメージ】
登録基幹技能者に準じたレベルの技能者のうち、現場で働きぶりが優秀な者に対して手当支給

（参考）優良技能者認定制度（日建連）
登録基幹技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当支給

システムにおいて客観的に把握可能

登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能

建設技能者の能力評価制度の対象

技能者の客観的かつ大まかなレベル分け（処遇改善の土台作り）

- 平成29年度末までに中間とりまとめ、平成30年夏頃までに制度の枠組みを提示
- 能力評価制度による評価結果について、公共工事での活用を検討

建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向けた検討

- 建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向け、本年 2 月より中建審・社整審基本問題小委員会を再開。（委員長：大森文彦 弁護士・東洋大学法学部教授）
- 今後、1～2ヶ月に 1 回程度開催し、夏頃を目処に中間とりまとめを行う。

<主な検討議題>

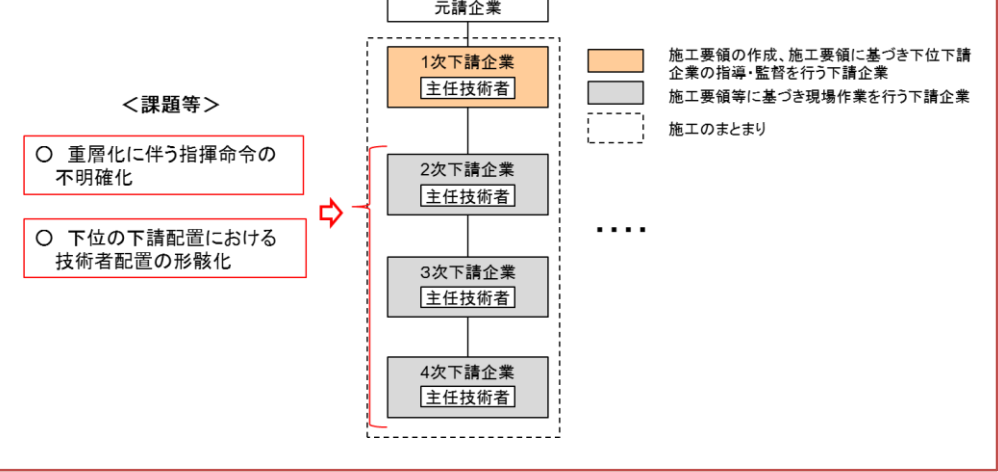
社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

<現行の許可制度の要件>

(1) 経営の安定性
経営能力（経營業務管理責任者）
財産的基礎（請負契約を履行するに足りる財産的基礎・金銭的信用）
(2) 技術力
業種ごとの技術力（営業所専任技術者）
(3) 適格性
誠実性（役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除）

現場技術者の将来的な減少を見据えた技術者配置要件の合理化の検討（例）

<現状の下請の施工体制（例）>



<参考> 新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

第 3 章 生産性革命

（2）第 4 次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等

④建設分野

－ 地域単位での発注見通しの統合・公表を今年度中に全国展開すること等を通じ工事発注時期の平準化を進めるとともに、建設業法による現場技術者配置要件の合理化の検討を今年度中に開始し、来年度内に結論を得る。

i-Constructionの深化

- 中小企業をはじめとして多くの建設企業がICT活用や人材育成に積極的に取り組めるよう、より実態に即した積算基準に改善するとともに、書類の簡素化をはじめとした省力化に向け、監督・検査の合理化等を推進

■ 積算基準の改定

- 新たにICT建機のみで施工する単価を新設し、通常建機のみで施工する単価と区分（これまでのICT単価はICT建機の使用割合を25%で一律設定）
⇒これにより、ICT建機の稼働実態に応じた積算・精算が可能
（※H30.2より先行実施）

(従来)
ICT歩掛(ICT建機25%+通常建機75%)
×施工土量

※ICT建機利用率は一律

(改善)
ICT歩掛(ICT建機100%)×施工土量α
+
通常歩掛(通常建機100%)×施工土量β
現場に応じてICT建機で施工する土量を設定

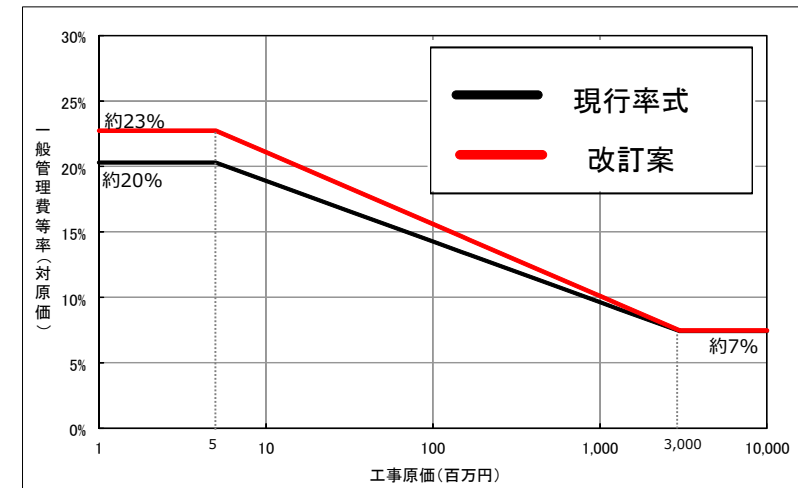
- 小規模土工（掘削、1万m3未満）の単価を新設
（これまでは5万m3のみで区分）

■ IoT技術等を活用した書類の簡素化

- タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入により、施工品質の向上と省力化を図る
- 入札時における簡易確認型の拡大、施工時の関係基準類（工事成績評定要領、共通仕様書）の改定により、書類の作成負担軽減を推進

- 最新の実態を踏まえた一般管理費等率の見直し
研究開発費用等の本社経費の最新の実態を反映

一般管理費等率の改定



ウェアラブルカメラの活用

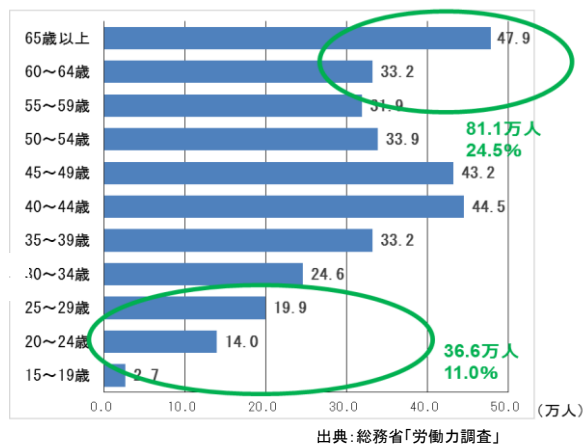


遠隔での映像の確認

(参考)建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者(81.1万人、24.5%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

(年齢階層) 年齢階層別の建設技能労働者数



給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

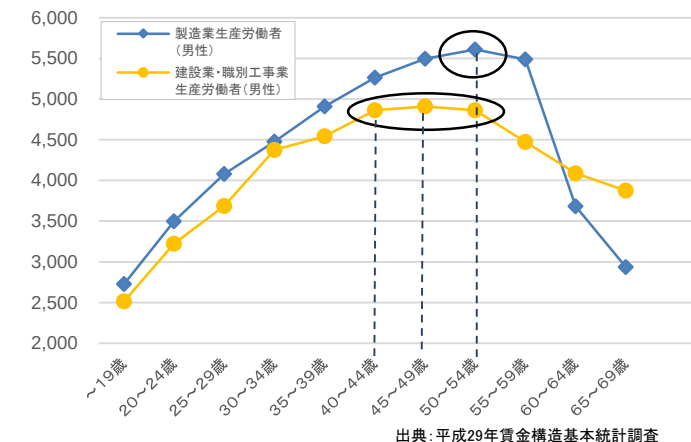
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3915.7 千円	4,449.9 千円	13.6%
建設業男性全労働者	4831.7 千円	5,540.2 千円	約5%の差 14.7%
製造業男性生産労働者	4478.6 千円	4,703.3 千円	5.0%
製造業男性全労働者	5391.1 千円	5,527.2 千円	2.5%
全産業男性労働者	5296.8 千円	5,517.4 千円	4.2%

出典: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

建設業生産労働者(技能者)の賃金は、45～49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

(単位: 千円) 年齢階層別の賃金水準



社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

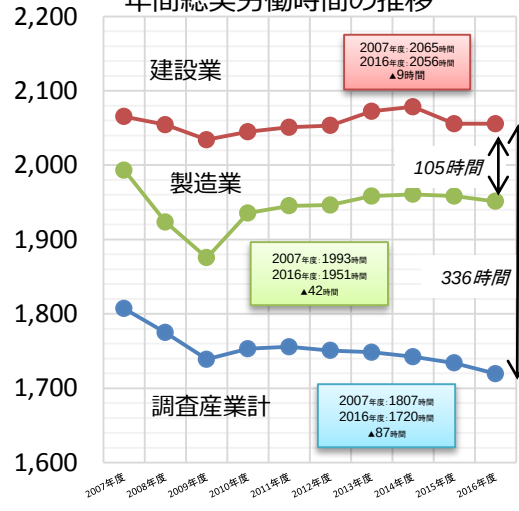
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

出典: 公共事業労務費調査

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

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

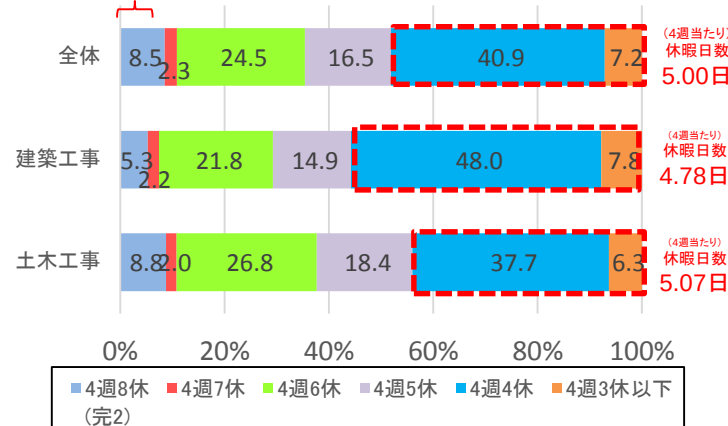
年間総実労働時間の推移



出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

現在4週8休は1割以下 建設業における休日の状況



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
出典: 日建協「2017時短アンケート(速報)」を基に作成

平成30年3月27日
建設業団体との意見交換 石井大臣 発言（抄）

（冒頭発言）

昨年3月に私から建設業の働き方改革について皆様に要請をさせて頂いてから1年が経過しました。その間、政府としては、「働き方改革実行計画」を踏まえ、関係省庁連絡会議の開催や、「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定などの取組を進めてまいりました。また、建設業団体においても、行動計画の策定などの新たな取組が進展しています。

この流れを止めることなく、建設業の働き方改革をさらに加速するため、国土交通省では、3月20日に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しました。これまでの担い手対策をレベルアップさせたこのプログラムは、建設業の働き方改革への私どもの本気度を示すものです。

このプログラムが、官民の具体的な行動や成果につながるよう、改めて3点お願いをしたく、建設業団体の幹部の皆様にお集まりいただきました。

まず、1点目は、週休2日の確保をはじめとした長時間労働の是正についてです。

今回、加速化プログラムでは、公共工事において週休2日工事の実施件数の拡大や直轄工事の労務費等の補正の導入、さらには適正工期ガイドラインの改定など踏み込んだ対策を講じることとしております。

建設業団体においても、時間外労働の段階的な削減や週休2日の確保に向け、計画の策定や会員企業をあげた運動など具体的かつ実効性ある取組を進めていただくようお願いします。

2点目が給与・社会保険についてです。建設技能者の賃金水準は未だ製造業に比べて約5%低い水準です。

公共工事設計労務単価が昨年2月と比べて全国で2.8%の上昇、6年連続引き上げとなっていることに加え、政府全体でも賃金の3%引上げを進める方針であることも踏まえ、公共工事、民間工事を問わず建設業の担い手の給与引き上げを目に見える形で進めていただきたいと思います。

その際、週休2日工事における補正措置も含め、現場の技能者まで給与や法定福利費が確実に行き渡るよう、各団体には更に思い切った具体的な取組の実施をお願いします。

併せて、国交省では建設キャリアアップシステムを本年の秋から稼働し、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進することとしております。このシステムは将来にわたって技能者一人一人の経験や技能にふさわしい処遇を実現し、キャリアの見通しを示す新しい建設業の制度インフラとなるものです。各団体においては加入の促進に一層のご協力をお願いします。

3点目が生産性の向上についてです。発注者そして国民の理解を得ながら、労働時間の短縮を図り給与を引き上げていくためには、生産性向上が欠かせません。

今回、i-Constructionを深化させるべく、国交省の公共工事の積算基準を改定する

こと等を踏まえ、多くの中小建設企業により積極的にＩＣＴの活用等による生産性向上に取り組んでいただくとともに、タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入にも取り組んでいただきたいと思います。

今回の「建設業働き方改革加速化プログラム」は、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で施策を展開していくことが重要であると考えております。建設業が働き方改革の取組における先進産業であると社会から評価されるよう、建設業団体の皆様には本日要請した３点について傘下の団体を含め積極的かつ具体的な取組をお願いします。

（締め括り挨拶）

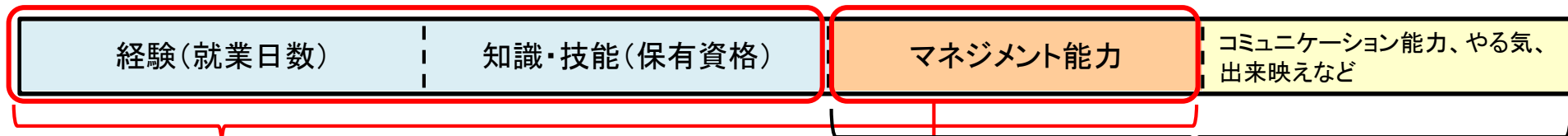
国土交通省としても「建設業働き方改革加速化プログラム」に基づく取組をスピード感を持って実行していきたいとしますので、建設業団体の皆様におかれても、本日私から要請した３点について、具体的な形で是非呼応していただきたいと思います。

今年の夏を目途に、今回の要請を受けた建設業団体としての取組や私どもの施策の進捗を共有し、さらなる具体的展開や強化につなげていきたいと考えております。

建設業が引き続き、国民の期待に応えて、その役割を果たしていくためには、担い手の確保が何よりも重要でありまして、担い手のみなさんが誇りと自信をもって働いていただけるように、さらに取組をレベルアップさせていきたいと考えておりますのでよろしくお願いします。

1. 能力評価制度の対象

＜建設技能者の能力の要素＞



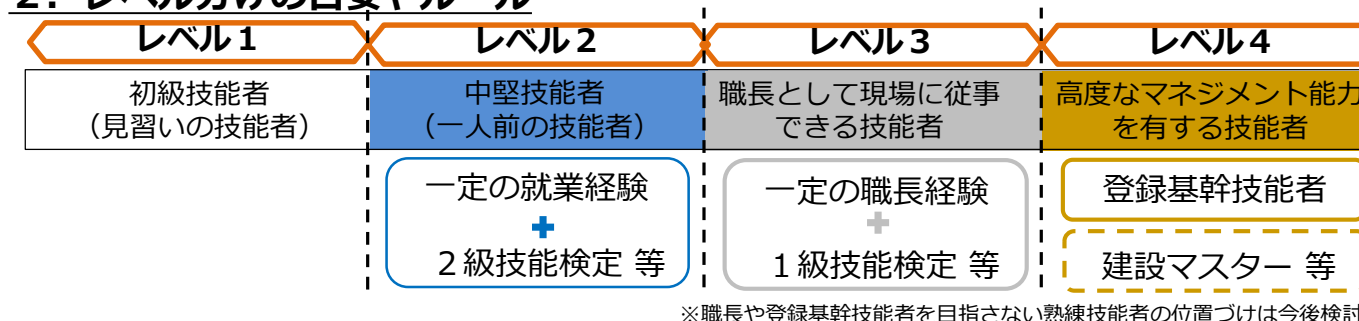
能力評価制度の対象

建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能

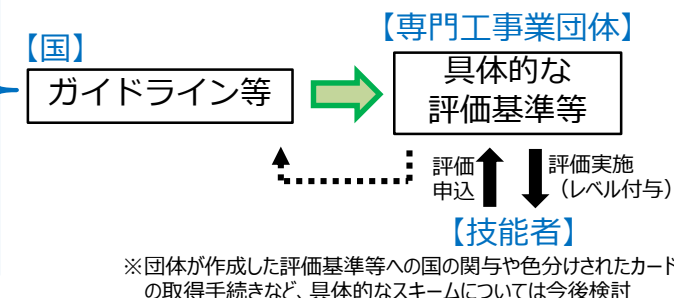
登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能

現場で発揮される能力
(各企業において独自に判断)
※現場の働きぶりを客観的に評価する方策等についても引き続き検討

2. レベル分けの目安やルール



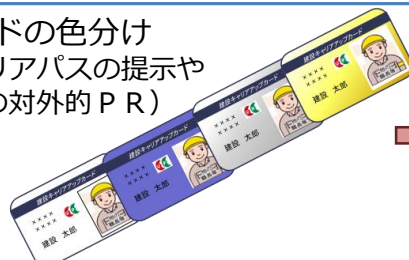
3. 制度枠組み(イメージ)



4. 評価結果の活用

技能者の客観的かつ大まかなレベル分け(処遇改善の土台作り)

○カードの色分け
(キャリアパスの提示や技能の対外的PR)



○専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

【見える化の対象項目(イメージ)】
○所属する技能者のレベル、人数 など

→ 高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

「レベル分け」と「現場で発揮される能力」とを組み合わせた活用

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

- ・レベル分けを参考として、雇用する企業が技能者の経験やスキルをより適切に反映した給与を決定
- ・高いレベルの技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して手当支給

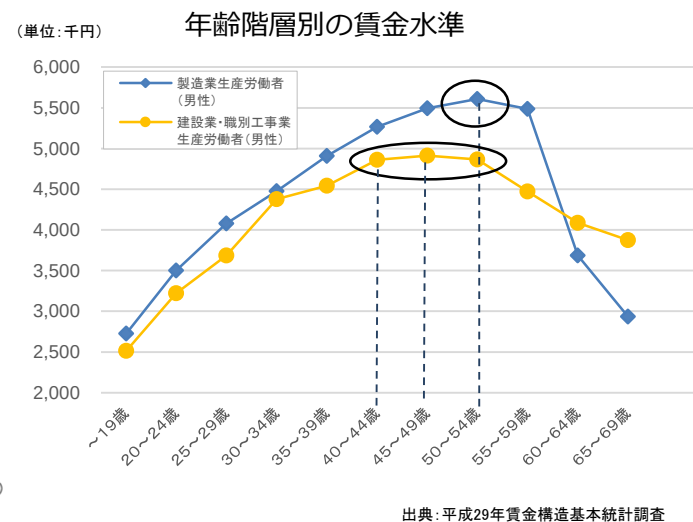
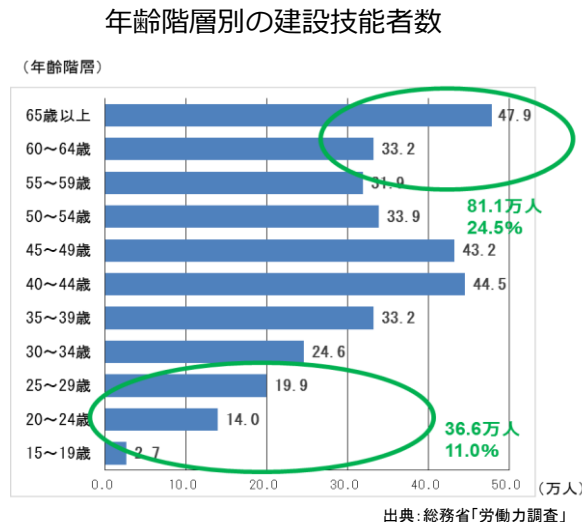
5. スケジュール

- 建設キャリアアップシステムは平成30年秋に運用開始予定。
- 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、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示。
- その後、専門工事業団体等における具体的な評価基準等の策定を進め、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。

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(概要①)

1. 建設技能者を取り巻く現状と課題

- 建設技能者の高齢化の進展等を踏まえれば、建設業の将来の担い手の確保が喫緊の課題。
- 建設技能者は、様々な現場で経験を重ね、技能を磨いていくため、これらの統一的な把握や評価が難しい環境。
- 製造業と比べ低い賃金水準。また、体力のピークが賃金のピークとなっている状況。
- 技能者一人ひとりの能力や経験を業界全体で客観的に把握し、評価や処遇に繋げる取組が必要。同時に、キャリアパスの提示が必要。



2. 建設キャリアアップシステムの構築

- 建設キャリアアップシステムは、技能者の資格や就業履歴等を業界横断的に業界統一のルールで登録・蓄積する仕組み。
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定。
- システムにより、技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴が客観的に把握可能。これらの情報を活用し、技能者が適正な評価や処遇を受けられる環境を整備する施策の構築が必要。

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

ビッ！



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付



③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

	ID	123456789012	
	氏名	建設 太郎	
	生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格			
登録基幹技能者		型枠	2016.06.20
技能講習		玉掛け	2008.05.21
特別教育		ロープ高所作業	20
社会保険加入状況		退職金共済	
建保	☐	協会建保	建退共
年金	☐	厚生年金	
雇用	☐		

就

雇用事

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

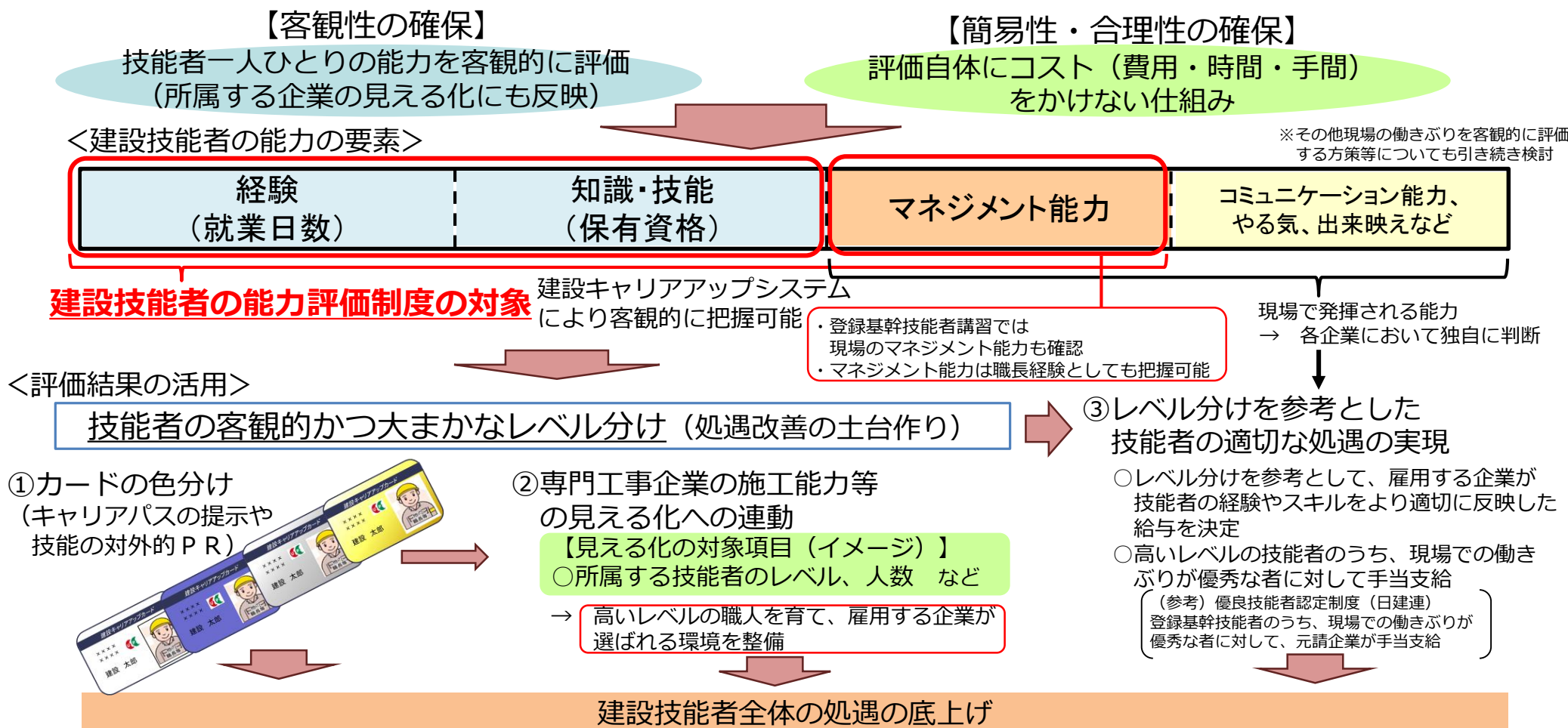
技能者の就業履歴
(いつ、どの現場で従事したかの実績)が蓄積される

就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
○建設	××ビル	2019.6	22日
○建設	□□住宅	2019.7	19日
○建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

3. 建設技能者の能力評価制度の基本的な考え方

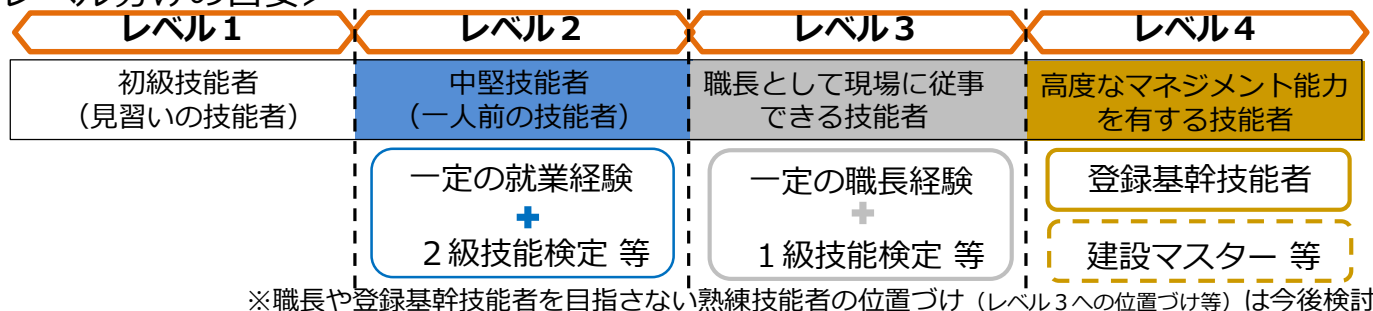
- 制度の構築にあたっては、客観性を確保し、かつ、評価自体に大きなコストをかけない仕組みとすることが必要。
- そこで、建設キャリアアップシステムによって客観的な把握が可能な経験（就業履歴）、知識・技能（保有資格）、マネジメント能力（登録基幹技能者講習、職長経験）を活用して評価を実施。
- 評価により、技能者の客観的かつ大まかなレベル分けを行い、①キャリアアップカードの色分けへの反映、②専門工事企業の施工能力等の見える化への連動、③レベル分けを参考とした技能者の経験やスキルをより適切に反映した処遇の実現を通じ、技能者全体の処遇の底上げを目指す。



4. 能力評価の基準

- 4段階のレベル分けを基本。レベル1は見習い技能者（初級技能者）、レベル2は一人前の技能者（中堅技能者）、レベル3は職長として現場に従事できる技能者（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技能者（登録基幹技能者等）のレベルとすることを基本。
- システムにより把握できる保有資格と就業日数をそれぞれポイント化し、合計して能力を評価。また、職長として従事した場合等は、就業日数を高く評価。
- これらの共通の目安やルールに基づき、職種の特性を踏まえて、専門工事業団体毎にレベル分けの具体的な基準（必要な資格や経験年数など）を検討。

<レベル分けの目安>



具体的な基準（必要な資格や経験年数など）は、国のガイドライン等に基づき専門工事業団体が職種に応じて策定

<評価の方法>

建設技能者の能力(P) = 就労点(X) + 技能点(Y)

- 建設現場での就労経験による能力向上をポイント化し、就労点(X)とする。
- 資格(B)グループ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。
- 資格(A)グループ保有による知識・技能の客観的な評価をポイント化し、技能点(Y)とする。

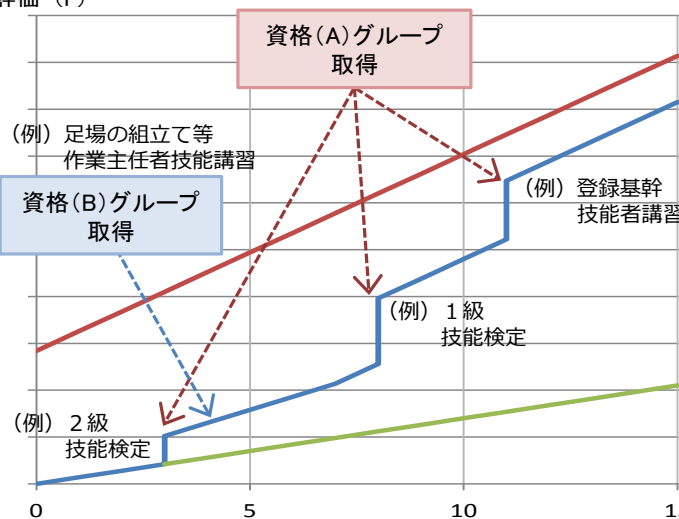
資格(A)グループ・・・職種固有の技能を全体として計る資格

(例：登録基幹技能者、技能検定)

資格(B)グループ・・・特定の危険・有害な作業を行うための資格

(例：技能講習、免許)

能力評価 (P)



資格評価により、

- ・ システム稼働前から経験を積み重ねてきたベテラン技能者を適切に評価
- ・ 技能者の資格取得（人材育成）の促進

技能者A
技能者B
技能者C

【技能者パターン】

- 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

システム利用
期間 (年)

5. 能力評価制度の枠組み

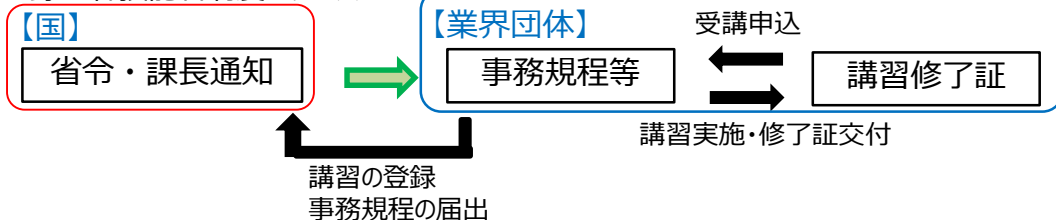
- 評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、職種毎の特性を反映するため、登録基幹技能者制度を参考したスキームを構築。

＜イメージ＞

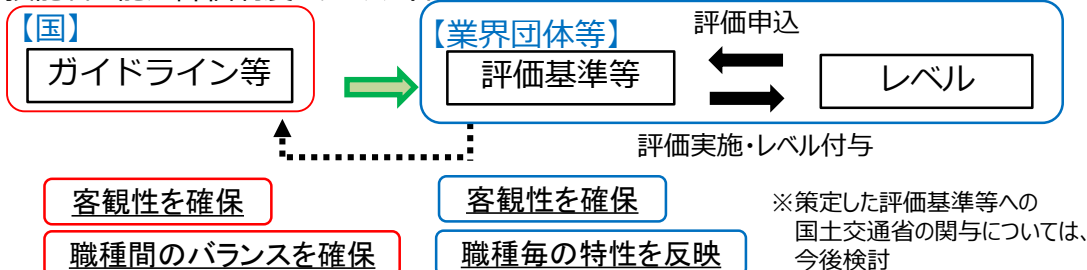
- ①国土交通省において、評価制度の枠組みや評価基準等に関する共通の目安やルールについて、ガイドライン等を策定
- ②ガイドライン等に基づき、専門工事業団体等において、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準を策定
- ③技能者の申請に応じて、専門工事業団体が評価実施

- 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等については、今後検討。

＜登録基幹技能者制度のケース＞



＜技能者の能力評価制度のケース（イメージ）＞

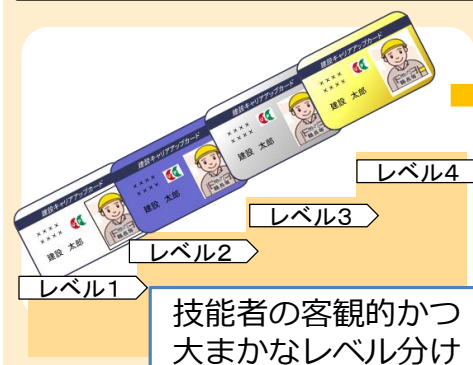


6. 今後の進め方等

＜専門工事企業の施工能力等の見える化との連動＞

- 技能者の処遇改善に繋げるためには、能力評価制度により高いレベル評価を受けた技能者を育て、雇用する企業を「見える化」する施策の構築が必要。
- 専門工事企業の施工能力等の「見える化」を図る項目として、所属技能者のレベル・人数を設定。
- 平成30年度に検討会を設置し、本格的な検討を開始。

建設技能者の能力評価制度



専門工事企業の施工能力等の見える化

【見える化の対象項目（イメージ）】

- 所属する技能者のレベル・人数
- ※建設技能者の能力評価制度による評価と連動
- 表彰・工事实績
- 建機の保有状況
- 安全性（無事故期間 等）
- 処遇・福利厚生（社会保険等への加入状況 等）
- 人材確保・育成（研修制度 等）
- 地域貢献（災害復旧、地域活動への貢献 等）
- 経営状況 等

＜平成30年度以降の進め方＞

- 中間とりまとめを踏まえ、その具体化や今後の検討課題について検討を実施。また、職種の特性を踏まえた評価制度とするため、専門工事業団体等において、具体的な評価基準等の策定を進める。
- 専門工事企業の施工能力等の見える化と並行して検討を進め、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示する。

→ 専門工事業団体等における具体的な検討等を加速化させ、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。

【開催経緯】

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

【委員名簿】

委 員

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

○座長

蟹澤 宏剛○
 藤波 美帆
 後町 廣幸
 青木 茂
 鈴木 喜広
 池田 慎二
 鈴木 光
 武藤 俊夫
 中山 伸二
 大熊 泰雄
 安達 孝
 能登谷 英俊
 星 直幸
 河崎 茂
 宗像 祐司
 小倉 範之
 田尻 直人

オブザーバー

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

道用 光春
 吉野 彰一
 奥野 正和
 田村 央
 頼本 欣昌
 武井 利行

【事務局】

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

出口 陽一
 矢吹 周平
 高田 龍