

建設キャリアアップ システム 始動!

能ある鷹の爪に見える化する



建設キャリアアップシステムが今秋の運用を目指し、いよいよこの4月から登録を開始する。建設技能者の資格、社会保険加入状況、就業履歴などを登録、データベースに蓄積し、処遇改善や将来を担う若年層の確保・育成に結びつけることで、磨き上げた技能に見える化し、建設業界を変える。この業界を横断的に網羅する共通インフラについて、各分野からオピニオンを集めた。

技能者、事業者の実力を
客観的に顕在化させる

建設業界における技能者の技能キャリアパスの見える化と、これを適正に評価することによる処遇の改善。建設キャリアアップシステムの最大の目的はここにある。建設業に携わる約三三〇万人の全技能者がそれぞれ保有する資格、就業履歴、社会保険の加入状況などの情報をシステムに登録。加えて、元請をはじめとする事業者の情報を個社ごとに登録する。更に、元請が現場ごとに現場情報も登録する。技能者のデータは現場経験を重ねるごとに更新、蓄積され、希望すれば自身のキャリア、技能のレベルを逐次対外的に証明できるようにになる。一方、事業者にしてみると、自社に所属する技能者の人数、スキルを対外的にアピールすることになり、受注機会の拡大が期待できる。

登録した技能者には固有のIDが付されたカードが発行され、このIDでシステムにログインすることで、情報の閲覧が可能となる。また、登録した事業者は、管理IDを取得して、システムに蓄積されるデータを一定範囲で閲覧利用できる。

建設業界の宝である
人材を育てる

国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課の出口陽一課長に建設キャリアアップシステムの目的を伺った。「技能者の皆さんはひとつの仕事が終わると次の現場へと、移動を繰り返しています。これまで資格、能力、就業履歴を客観的に証明することが難しかった。これを業界横断的な統一フォーマットでしっかりと残り、技能者個人の処遇に反映させていこうという発想から生まれたシステムです」。

今後、高齢化した多くの技能者が離職する時代を迎え、若い担い手の入職促進、人材確保が大きな課題になる。この先端的なシステムの運用は、広く一般に向けた建設業界のイメージ改革にもつながる。「業界の宝とも言える人材をしっかりと育て、そのキャリアパス



建設キャリアアップシステムの概要

1. 基本理念・基本方針

- 技能者の経験が蓄積されるシステムを構築し、評価に応じた処遇改善などの技能者を巡る環境の改善等を目指す
- 技能者の本人情報について、その真正性を確認した上で、各種情報を業界統一のルールで登録・蓄積するシステムとする
- 簡易で低コストのシステムとする一方、個人情報の適切な保護にも留意する

2. 登録する情報・利用手順

①技能者、事業者の申請(申請は任意)に基づき、振興基金が以下の情報をシステムに登録

技能者情報	事業者情報
本人情報 (住所、氏名、生年月日、性別、国籍) 必須情報 ○社会保険加入状況 ○建退共手帳の有無 等 推奨情報 ○保有資格、研修受講履歴 ○健康診断受診歴の有無 等	○商号 ○所在地 ○建設業許可情報 許可番号・許可の有効期間・建設業の種類

②元請が現場の開設時に以下の情報を登録

現場情報
○現場名及び住所、元請事業者名 ○工事の内容が分かる項目 等

③現場入場時にカードリーダー等でカードを読み取る

就業履歴
○現場入場実績 (日単位) 等

※上記の申請手続きは、利用者の利便性確保のため、インターネット申請、郵送申請、窓口申請の手法を認める

3. 技能者に交付するカード(キャリアアップカード)

- 技能者の申請に基づき、運転免許証等で本人確認をした上で交付。
- 技能者は申請方法に応じた実費(2,500円又は3,500円)を負担し、有効期間は10年。
- 将来的には技能者の技能に応じた色分けを検討。当面は登録基幹技能者をゴールドカードとする。



4. 事業者のシステム利用・情報閲覧の範囲

- 事業者がシステムを利用する際は、事業者の資本金に応じた登録料や利用の程度に応じた利用料の負担が必要。
- システム利用料を負担した他の建設事業者は技能者本人及び所属事業者が同意した範囲内で技能者情報の閲覧が可能。

5. システムの運営主体・普及目標

- 運営主体は(一財)建設業振興基金。
- 運用開始後1年で約100万人の登録を目指し、開始後5年を目途に全ての技能者の登録を目指す。

スを明確に示すことができるシステムは他業界にはありません。ある意味一足飛びにトップランナーとなる可能性も秘めていると思います」と出口課長は話します。

出口課長は個人的な希望としながらこうも語ってくれた。「せっ

感を軽減できれば、再入職の促進にもつながるのではないのでしょうか」。

課題は官民一体となった周知

業界統一のプラットフォームとして情報が集積されて、はじめてシ

ある。出口課長は国と業界の協働を強く呼びかける。「建設業団体は全国に支部を持っていますから、説明会や研修会の開催などの取組みをお願いしています。そうした機会にお声かけいただければ、国としてもできるだけ足を運んで説明させていただきま

宅業界にもアピールしていく予定だという。

データを蓄える そして活かす

また、説明会に参加しなくても概要を理解できるよう、インターネットを通じて動画などのツールを強化していく予定だ。ゼネコンのみならずハウスメーカーなど住

登録された技能者、事業者のデータをいかに活用していくか。この課題についても検討が進められている。建設キャリアアップシ

システムの目的は、見える化された技能者の能力レベルに応じて、その個人に適正な処遇を還元することにある。処遇とは主に「賃金」と言い換えることもできる。技能者の賃金、給与体系は事業者が決めることで、その判断は個社に委ねられる。個人の技能を定数化することは容易ではない。専門業界ごと、環境ごとに重視する経験、資格も異なってくる。しかし、出口課長はこう説明する。「最終的な評価は個社に託されることになると思います。一定の評価材料を業界ごとに目安として示すことにも意味があるのではないのでしょうか。例えば、建設キャリアアップ

システムにより客観的に把握できる経験(就業日数)と知識・技能(保有資格)を活用して、大まかなレベル分けを行い、処遇改善の土台をつくる。それも参考に、現場のマネジメント能力なども加味して、各社で具体的に処遇を決めていただくことなどを想定しています」。



国土交通省
土地・建設産業局
建設市場整備課長
出口陽一
Yoichi Deguchi

建設キャリアアップシステムの利用料金

システムの普及目標

- 「全ての技能者、事業者の登録と全ての現場での就業履歴の蓄積」を目指す。
- 具体的には、初年度100万人の技能者登録、5年で全ての技能者、事業者の登録を目指す。

技能者の利用料金

【インターネット申請の場合】	2,500円	※Eレベル：本人確認書類未提出者 ※有効期限内にカードの紛失、破損等があった場合、発送費を含む実費相当(約1,000円)で再発行予定。
【郵送・窓口申請の場合】	3,500円	
・カードの有効期間は10年(Eレベルについては3年) =1年当たり250円又は350円		

事業者の利用料金

料金の種類	設定方法	支払い	対象
①事業者登録料	資本金	5年毎	全事業者(個人事業主を含む)※
システム利用料	②管理者ID利用料	管理者IDの利用数	毎年 全事業者(個人事業主を含む)
	③現場利用料	技能者の就業履歴回数	毎年 元請として現場に登録する事業者

※事業者登録料については、一人親方は無料。

①事業者登録料(5年ごと)

資本金	新規・更新(円)
500万円未満	3,000
500万円以上1,000万円未満	6,000
1,000万円以上2,000万円未満	12,000
2,000万円以上5,000万円未満	24,000
5,000万円以上1億円未満	30,000
1億円以上3億円未満	60,000
3億円以上10億円未満	120,000
10億円以上50億円未満	240,000
50億円以上100億円未満	300,000
100億円以上500億円未満	600,000
500億円以上	1,200,000

※一人親方は無料。 ※消費税(8%)を含む。

②管理者ID利用料(毎年)

ID数	料金
1	2,400

※以降、1IDごとに2,400円。
・管理者IDの取得により、事業者情報の管理、現場の作成(現場管理者IDの作成)、技能者情報の閲覧(常時)、帳票出力(常時)が可能。
③現場利用料(毎年)

就業履歴回数	料金
1回	3円

※現場利用料には、現場管理者IDの利用料を含む。

(一財)建設業振興基金、「建設キャリアアップシステム運営協議会 第二回総会 配布資料」(2017年11月7日)を基に作成。



(一財)建設業振興基金
建設キャリアアップシステム
運営準備室 統括研究部長
田尻直人
Naoto Tajiri

システムに取り込むことなどが考えられます。すでに蓄積されている情報を活用すれば、登録・申請の手間を省くことができ、更に効率化を図ることができます。既にシステムとの連携を実現するためには、これらをつなぐインターフェースの開発が不可欠だ。そこで課題となるのがセキュリティの確保だ。IDカード自体には情報が記録されていないため、紛失した場合でも個人情報漏洩することはない。一方、データベース本体の安全対策は大前提になる。「開発者の言葉を借りるとシステム自体の構造は極端に複雑な構造ではありません。もちろん監視体制にも万全を期しています。しかし、プレーヤーが膨大な数になり、これを安全かつ正確にコントロールすることは簡単ではありません。インターフェースについて

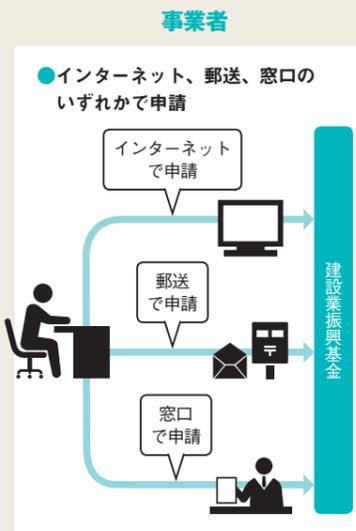
の情報を閲覧でき、入場中の現場では工事期間中、元請や上位下請事業者とも情報を共有できます。IDカードは当面の間、通常の技能者と登録基幹技能者向けの二種類でスタートするが、将来的にはレベルに応じて色分けされたカードが発行される予定となっている。更に期待されるのが、現場管理

の効率化だ。施工体制台帳や作業員名簿の作成など、現在は手作業に頼る書類作成の手間を大幅に軽減できる。すでに稼働している民間システムなどの連携も課題として十分視野に入れていく。主に大規模な建設現場ではすでに入退場や労働安全管理に民間システムの導入が

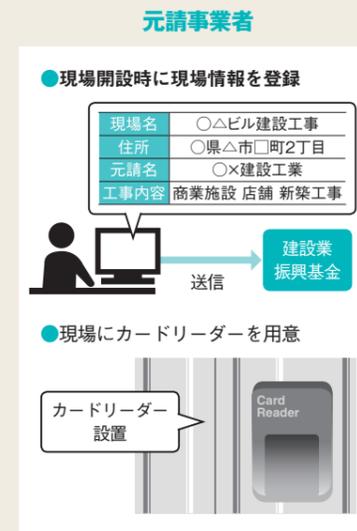
進む。今後、地方や中小事業者、専門工事業者が携わる現場にも広がっていくだろう。そうした背景を踏まえ、既存データベースとの連携による利便性を模索したいと田尻部長は次のように話す。「イメージとしては入退場時にカードをカードリーダーにかざして、記録された情報を建設キャリアアップシ

建設キャリアアップシステムの利用手順

①システムの利用にあたっての登録



②現場におけるシステムの利用



③システム利用の効果

技能者

- 就業実績がシステムに蓄積される

現場名	就業年月	就業日数	立場
Aビル	2016.06	10日	職長
△△マンション	2016.06	4日	作業責任者
C住宅	2016.06	8日	作業責任者
合計		22日	

[活用例1]

- ・自身の経歴等が簡易に一覧できるようになり、更なる技能の研鑽につなげていくことができる。
- ・再入職する際などに、自身の技能や就業履歴を証明できる。
- ・将来的にシステムに蓄積されたデータを基に統一的な技能者の能力評価基準や技能・職歴などに応じたきめ細かな賃金体系の検討を進める(労務単価への反映も視野)。

元請事業者・上位下請事業者

- 技能者本人が現場に入場中(工事期間中)は技能者情報が閲覧可能

現場名	発注者	技能者
Aビル	○×建設	建設次郎
B道路	○×建設	建設太郎
C住宅	○×建設	建設三郎

[活用例2]

- ・複数の現場における技能者の就業状況や現場状況をシステムで確認(日単位)ができるようになる。
- ・工事完了後であっても、現場の入場実績を確認できるため、現場のコンプライアンスやトレーサビリティの確保が期待できる。
- ・元請事業者は交付する建退共の証紙の必要枚数の確認、技能者は手帳への貼付け状況の確認が容易になる。

(一財)建設業振興基金ホームページ、「建設キャリアアップシステム概要」を基に作成。

システム登録開始!

一昨年十二月、建設キャリアアップシステムの運営は(一財)建設業振興基金に委ねられた。振興基金は翌年からシステムの設計、開発に着手、現在、四月からの登録に向け佳境を迎えている。「稼働に際して第一に回避すべきはシステムトラブルです。現在、様々な角度からシステムの検証、精査を行っています。皆様のご期待にお応えできるよう急ピッチで作業を進めています」と話してくれたのは田尻直人総括研究部長だ。引き続き登録の流れについてお話を伺った。「技能者、事業者の皆さんにはインターネット、郵送、窓口のいずれかで、氏名、職種、就業履歴をはじめ、保有資格や表彰実績、更に社会保険や労災保険、退職金共済の加入状況を申請していただきます。その後、個々にIDカードとパスワードを発行し、技能者は専用のポータルサイトで自らのスキルを証明でき、いつでも確認、更新することが可能になります。事業者も所属する技能者

建設技能者の リスペクトに導くロードマップ

建設キャリアアップシステムのデータベースが整備され、料金体系も策定された。
日建連はシステムの普及・推進に向けたロードマップを策定し、2023年3月までに全現場の現場登録と全技能者・全事業者のシステム登録を完了させる目標を掲げ、いよいよ本格的に動き出す。
日建連が建設業界のエンジンとして果たす役割は大きい。



日本建設業連合会
建設キャリアアップシステム
推進本部長
村田 誉之
Yoshiyuki Murata



2月2日、鉄鋼会館で行われた建設キャリアアップシステム説明会には約300名が参加した。

建設業界の決意を示す
ロードマップ

日建連は二〇一五年六月に建設キャリアアップシステム推進本部（旧就労履歴管理システム推進本部）を立ち上げ、システムの制度設計について幅広く検討を重ねてきた。そもそも、会員企業の間では、同推進本部設立以前より、技能者の持つスキルの見える化と適切な処遇、若年層の担い手確保への対応として、システム構築の必要性・重要性は差し迫った課題であるとの共通認識があった。

システムの運営主体が（一財）建設業振興基金に決定したことを受け、日建連は、振興基金に対して、開発費として五億円を拠出することと併せ、建設業界が保有する知見・ノウハウを提供するため、会員企業と共に人員も派遣している。

そして、昨年末、日建連は「建設キャリアアップシステムの普及・推進に関する推進方策」を策定、公表した。このロードマップは、国土交通省が主導する建設キ

「建設キャリアアップシステム運営協議会」が掲げる「初年度で一〇〇万人の技能者登録、五年で全ての技能者、事業者の登録」という目標を更に明確に力強く推し進める道筋を示したものである。ロードマップでは「五年以内に会員企業の全現場における現場登録の完了、登録現場に入場する全ての技能者、事業者のシステム登録完了」とする目標を設定している。

現時点でシステムが抱える最大の課題は、周知と登録促進だ。システムを実効性のあるインフラにするためには、技能者と専門工事業者が一体となって取り組む必要がある。建設業界を牽引する日建連の役割は大きい。建設キャリアアップシステム推進本部の村田啓之本部長は意気込みを語る。「システムの普及には日建連が本腰を入れて各方面に啓発していくことが絶対条件である。登録が開始される本年四月から二〇二三年三月までの五年間を、前期・中期・後期に分類し、それぞれの期間でシステム登録の数値目標を設定した。後期終了時にはシステム利用に必

システム概要チラシ



キャリアアップカードイメージ

2018年1月25日現在



建設キャリアアップシステム シンボルマーク

【作者のコメント】
建設の「Construction=C」とキャリアの「Career=C」の文字を基調に安全ヘルメットをかぶって、建設業の未来を見つめ担う男女の横顔で赤は太陽、緑は大地で国の土台作りを担う元気な建設業を明快にイメージしました。



四月からの登録開始に向けてシステムは総仕上げの段階だ。更にその先、今秋の本格運用をも見据え開発を加速させている。

も厳格な審査に基づいてセキュリティの技術基準を公表し、連携可能なシステム事業者の認定制度を検討します」と田尻部長は話す。

ユーザーの立場に立った料金体系

昨年十一月、官民でつくる「建設キャリアアップシステム運営協議会」の第二回総会でシステムの料金体系が決まった。「ユーザーの立場に立ち、過度な負担を避けよう、また公平であることを最大の留意点とした料金体系になったと思います」と田尻部長は話した。詳細は前掲の通りだが、登録には大別して二つの方法があり、申

請費用も異なる。一つはインターネットを介した申請、もう一つは郵送・窓口による申請だ。簡便さも考慮するとインターネットによる登録が基本といえるだろう。

事業者登録料は個人事業主からゼネコンまで、資本金を目安として設定。毎年のシステム利用料としては、全ての事業者が払う管理者ID利用料と、現場管理業務の効率化という観点から、現場を登録する元請事業者が負担する現場利用料とすることとした。カードの有効期限は主に一〇年、事業者登録は五年ごとに更新する必要がある。「少しでも負担を軽減するため、例えば早めに登録していた

だいた場合などのインセンティブなども検討していきたいと考えています」と田尻部長は説明する。広報活動においても更に強力に進める必要がある。建設業界団体や専門工事団体のネットワーク、あるいは現場に近い協力会社と連携して説明会を開催する。

インターネット、ICTの活用も大きな力となる。（二財）建設業振興基金のホームページにある専用サイトには、システムの概要から利用方法まで、動画解説も含めあらゆる情報が網羅されている。システムの周知は、このホームページを最大限活用して展開したいと、田尻部長は次のように説明す

る。「説明会場に足を運ばなくてもある程度の情報はお伝えできるようにホームページを強化していきます。eラーニングを想定した動画なども検討しています。そこにアクセスしていただければ、申請手順、現場での活用方法、蓄積された情報の閲覧イメージなどを疑似的に体験、確認することができるようになります」。

更に所属事業者や上位事業者による申請の代行も働きかけていく。技能者個人にとって、申請手続きは少なからず手間がかかることになる。田尻部長はそうした負担を極力低減したいとこう話す。「事業者の皆さんに代行申請のご協力をいただきながら、技能者個人が登録する際のハードルを下げていきたい。事業者の登録も前提になりますから、そうした呼びかけがシステムそのものの意義、必要性を知っていただくためのメッセージにもなると思うんです」。



目標と工程表(ロードマップ)

登録開始5年後の2023年3月までに、会員企業のすべての現場において現場登録を行い、登録した現場に入場するすべての事業者、技能者がCCUSに登録していることを目標とする。

	前期 (1年半) 2018年4月から2019年9月 (現場登録は2018年10月から)	中期 (1年半) 2019年10月から2021年3月	後期 (2年) 2021年4月から2023年3月
事業者登録	・自社の事業者登録は2018年4月以降速やかに実施 ・各社の協力会社及び登録現場の一次下請会社の事業者登録率90% ・二次下請以下の会社も含め、登録現場における事業者登録率80%以上	現場に入場するすべての事業者の登録完了	同左
技能者登録	・50万人登録 ・登録現場におけるカード保有率60%以上	・70万人登録 ・登録現場におけるカード保有率80%以上	登録現場においてはカードを保有しない技能者の入場を認めないことを目指す
現場登録	現場登録率(*)60%以上 (*)会員企業全体の売上高に占める登録された現場の売上高の割合	現場登録率80%以上	現場登録率100%

☆このロードマップを参考に各社ごとに実行計画を策定することとされている。

要なカードを保有していない技能者の登録現場への入場を原則として認めないとの強い覚悟を持って登録促進に取り組んでいく。まずは、全会員企業が足並みを揃えてロードマップに基づき業界の模範となる取組みを展開する。ロードマップにはその強い決意が込められている。

二〇二三年までに登録完了を目指す

ロードマップの内容は、次のとおりである。まず、本年四月から来年九月までの前期において五〇万人の技能者登録を目指す。現場登録は、会員企業全体の売上高に對

して登録現場の売上高の合計が占める割合(現場登録率)を六〇%以上、事業者登録は、会員企業の協力会社と登録現場に入場する一次業者の登録率を九〇%、二次業者以下は八〇%以上とする目標を設定している。以降、中期、後期と取組みを継続し、二〇二三年三月までに会員企業の実現場の登録とその登録現場に従事する全事業者、全技能者の登録を完了する方針だ。

会員企業は本年六月までに日建連のロードマップを踏まえた各社ごとの実行計画と目標を策定する。また、建設キャリアアップシステム推進本部において各社の取組み

を定期的にフォローアップし、進捗状況を調査・集約したうえで会員企業にフィードバックする。

普及・推進を後押しする施策

システム登録を後押しする施策もまとまりつつある。

本年二月から三月にかけて全国九ブロックで会員企業を対象とした説明会を開催し、システム利用のメリット、ロードマップの内容、登録手順などを直接解説する機会を設けている。四月以降も引き続き、同様の周知活動を展開していく予定だ。

更に、全国の支部に相談窓口を

設置し、(二財)建設業振興基金の委託を受け、支部会員だけではなく、各支部の管轄区域に属する建設業者や技能者からの相談に対応するなど、きめ細かなサポート体制を整備する。

代行申請制度の活用もその一つだ。事業者、技能者による事前の同意が得られれば、事業者については元請企業や協力会社が、技能者については所属企業やその取引先である協力会社などが登録申請を代行することができる。村田本部長は代行申請を積極的に促進していきたいとして、次のように話す。「代行申請の活用を広く浸透させることで、登録手続きへの負

担感を少しでも軽減したい。説明会や相談窓口でもその効果をPRしていきたいと考えている。また、各社の既存システムに蓄積されているデータを有効に利用できるような連携を求めながら、関係各社のご理解を得ながら、必要な協力をお願いしていく」。

その他、公共事業におけるシステム利用の強化を図るため、経営事項審査時にシステム利用状況に関する加点評価を行うなどのインセンティブ制度導入に向けた働きかけも行う。こうした多様なアプローチが、システムの普及を着実に進めていくことに繋がる。

建設キャリアアップシステムは

料金体系も確定し、本年四月よりシステムの利用に先駆けて技能者および事業者の登録手続きが開始される。村田本部長も「建設業界のみならず他産業にないこの壮大な取組みを、現実感を持って前進させるときだ。最初は戸惑いもあるかもしれない。しかし、技能者、事業者が正当にリスクとされることになるシステムは、建設業界の未来に不可欠であることは間違いない。日建連としても、会員企業一丸となって、協力会社組織などと連携し、業界初となる画期的な制度インフラを先導的に構築、運用していく覚悟である」と決意を新たにしている。



建設業界が変わるチャンス。今こそ全力で取り組む。

建設キャリアアップシステムの課題と可能性について、実際にシステムを活用する現場からの声を聞いた。職別工事業、設備等工事業及び建設関連団体である(一社)建設産業専門団体連合会(建専連)と、建設従事者・職人を中心とする産業別労働組合の全国建設労働組合総連合(全建総連)、通底するのは担い手確保・育成と、建設業界の処遇とイメージの改善への期待。そして、このシステム構築に向けた力強い意気込みだ。

本気で取り組む事業者に、
適正な評価を。

専門工事業者の適正な評価を

建設キャリアアップシステムの普及については、ゼネコンに追随するのではなく、我々の存命に関わる重要なツールとして捉え、専門工事業者として主体的に取り組む必要があると位置づけています。五年前の総会決議では、適正価格による受発注、登録基幹技能者の地位向上、若手技能者の確保・育成などを明記し、若者が希望を持って入職できる環境整備、健全な建設産業の構築に取り組みできました。建設キャリアアップシステムの趣旨は建専連のこうした理念に合致する。今後、研修会などで周知を行っていき、五月の定時総会で採択する新たな決議にも反映させたいと考えています。

昭和五十年代だと思えますが、建設労働手帳という制度がありました。手帳にはトンネル工事などで働いている人たちの職歴、資格、健



(一社)建設産業専門団体連合会
会長
才賀清二郎
Seijiro Saiga

康診断結果などを明記して、安全衛生の徹底、雇用の安定化を図り、優れた技能者を集めようとする試みです。その頃から労働者の数も減少傾向で、現在と同様の状況、課題がありました。しかし、周知が不十分で、病歴記載などが就労認可の妨げになるという風評もあり、本格的な運用には至らなかつた。同じ轍を踏まないよう、メリットをはっきりと打ち出し、技能者に希望を与えるシステムとなつて欲しいと思います。

システムによってその地位が認められるようになれば労働者も声を上げやすくなり、建専連が目指してきた技能者の直用、月給制の普及、更には週休二日といった働

き方改革も加速することになるでしょう。

更に重要なことは、専門工事業者の評価です。昨年国土交通省で取りまとめた「建設産業政策2017+10」でも、評価制度構築の必要性が盛り込まれています。会社が評価され、受注に結びつく状況をつくらないと、技能者の処遇改善に反映させることは難しい。その評価は何を基準としたものなのか課題になる。一つの目安は、優秀な技能者をどれだけ抱えているか。その育成に力を注いでいるかということです。発注者は、応募する元請企業が、どのような実績、実力を持った専門工事業者と

組んでいるのか。また、登録している技能者がシステムのどのレベルに達しているのかを考慮していただきたいと思えます。そこまで踏み込むことができれば、システムの意義は飛躍的に高まるのではないでしょう。

建設キャリアアップシステムに真面目に取り組んでいる企業が受注を増やす、そうした競争環境を構築できれば、その会社に人が集まります。安値受注で処遇が悪くなり若い人が離職するという悪循環を断つこともできる。高品質の施工を担保するためには賃金も当然かかっていくことについて、国の

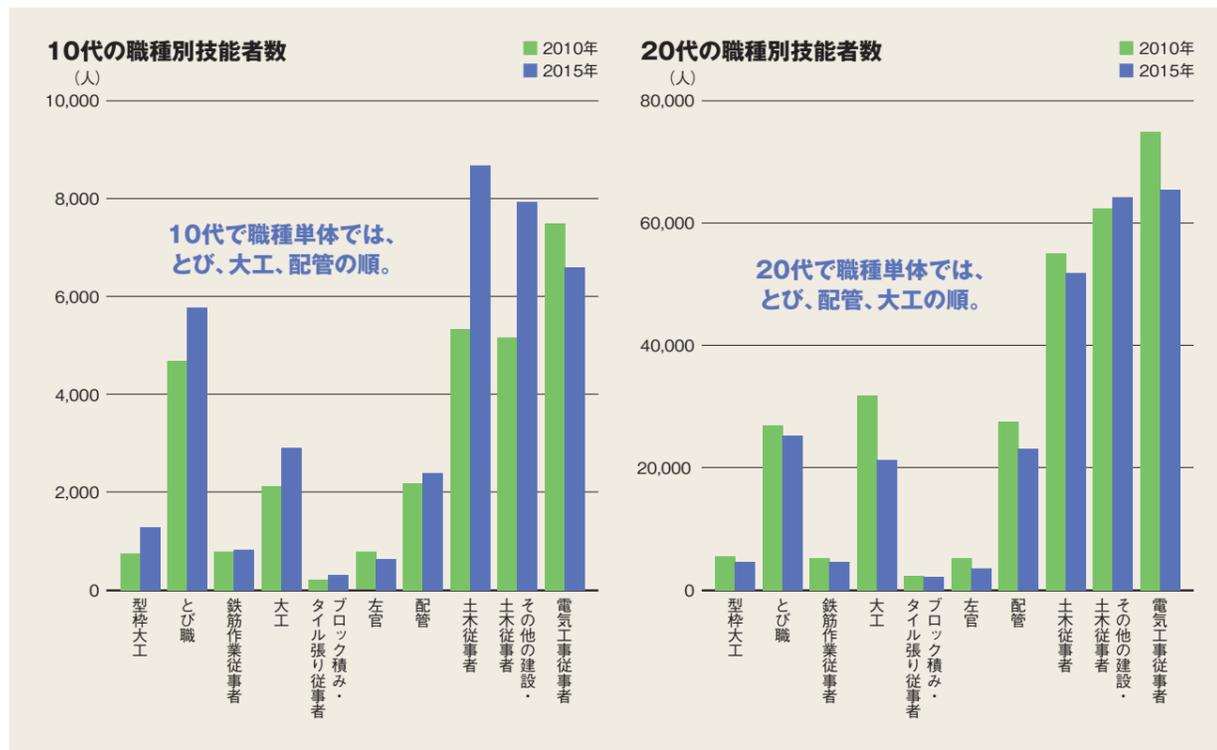
棚にボタ餅を載せよう

社会保険も未加入者は入札や現場入場も認めないというところまで厳格化されました。そうした規則が常識として定着しつつある。建設キャリアアップシステムもこれと同等の方針を打ち出す必要があると思えます。一方、血の通ったシステムであることも必要でしょ

う。運転免許証のように更新時には通知が来るのか。新たに資格を取得したら、即座に自己認証に反映されるのか。従来、人が人を管理、評価するといった大切な仕事の一部を委ねるわけですから、きめ細やかなシステムでなければなりません。

全体的に10代で増加、20代で減少傾向

10代、20代の職種別技能者数の2010年との比較



全国建設労働組合総連合、「2015年国勢調査結果について(抽出詳細集計・大工)」を基に作成。

「材工」から脱却して、プライドを育む。

技能者の地位が変わる

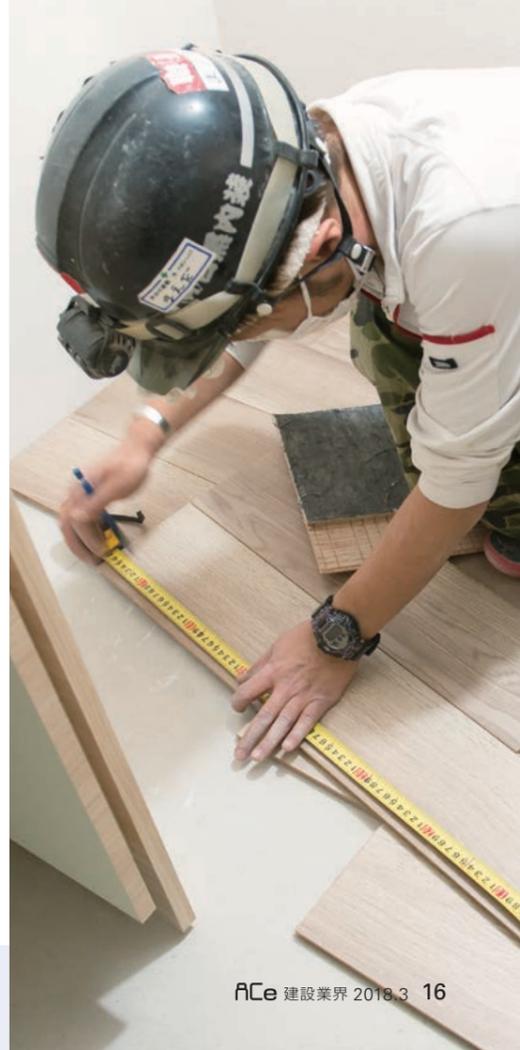
建設キャリアアップシステムは必要不可欠な仕組みです。ハードルは高いかもしれませんが、これを成功させないと今後の日本の建設業は成り立たないと認識しています。



全国建設労働組合総連合書記次長
田口正俊
Masatoshi Taguchi

個人の技能が認証、担保されて履歴として残すことができる仕組みはこれまでありませんでした。他産業より優れた環境をつくらなければ、若い人が建設業に入職し

てくれないということもはっきりしています。建設業界はある意味、労働力売で成り立っていると言えます。本人の能力が認証され、それに基づいて賃金、契約条件を提示できるようにになれば理想的。特に戸建



の現場では施工会社が無くなってしまえば、技能者の記録も消えてしまう。流動性、分散性が高い戸建や地場の現場でこそ革新的なシステムになる可能性があります。技能者の生活は決して楽ではありません。若手の中には一六歳で一人親方になる者もいます。将来を見据え、年金や社会保険が整備された就業環境をつくるためにも個人の履歴を残すことは必須です。少し前までは「材工」として資材と同様に扱われてきた技能者の地位が大きく変わる。自立した若い技能者の継続的な育成を実現するシステムにしていかなければなりません。

事実、若手からの期待感は大い。大工は一〇代二〇代で減少傾向にあり、三年で半数が離職するという状況も深刻です。しかし彼らは、ものづくりの面白さ、意義を直感的に認識しています。最新技術やITにも長けている。自分売り込める大きな機会として期待しているのだと思います。蓄積されたデータを活用すれば働き方改革、週休二日の実現を促し、業界のイメージも変わります。働き方が変わり、他の仲間と一緒に休みが取れる。現場に若手が増えて孤立感が払拭されればモチベーションは更に高まるでしょう。リフォーム工事業界ではリピー

ト率が一五%程度に止まっています。組合員はしっかりと仕事をしています。全体で見ればお客様に対して適切な対応をしていないという反省があり、システムが高度化すれば、カードを提示することで自分の所属や専門分野をお客様にお伝えすることができるようにもなるでしょう。しっかりと会社、業界なのだイメージも変わってくるはず。技術を身につけた個人としての責任感も大きくなる。そうした意識は技能者にとっても大事なことです。

現場環境に則したシステムに

建設キャリアアップシステムの周知、理解促進について、本部や地方の役員レベルにはその意義は理解されている。これをどう組合員個人レベルまで浸透させるかが大きなテーマです。全建総連は主として住宅建設に携わる労働者、技能者の個人加盟で、一人親方や個人事業主も多く抱えているため、上意下達というより水平展開で意思統一を図ることが基本方針にな

ります。地域に暮らす組合員たちが集まって会議をする最小単位の分会、班を活用して浸透を図っていききたい。組合員は真面目に取り組んでいて、長年続いている組織だから結束も堅い。そうした会合でシステムの必要性を訴えることが効果的だと思います。

我々の場合は大規模な現場とは異なり、監督が常駐していない現場も多くあり、カードリーダーの設置が難しい状況もある。(二社)就労履歴登録機と連携して町場の現場でこういった仕組みがふさわしいのか、スマートフォンを使った入退場管理などの実証事業を行いました。概ね好評で、履歴まで送信できれば利便性が高まる。業態、就業環境に適したシステムにしたいと考えています。

国と業界で改革を一体的に進めていかないと日本の建設業は維持できません。全建総連がキャリアアップシステムに参加できたのも日建連から呼びかけをいただいたからこそ。引き返すことなく前に進む。チャンスは今しかないという気概を持って推進していきます。