

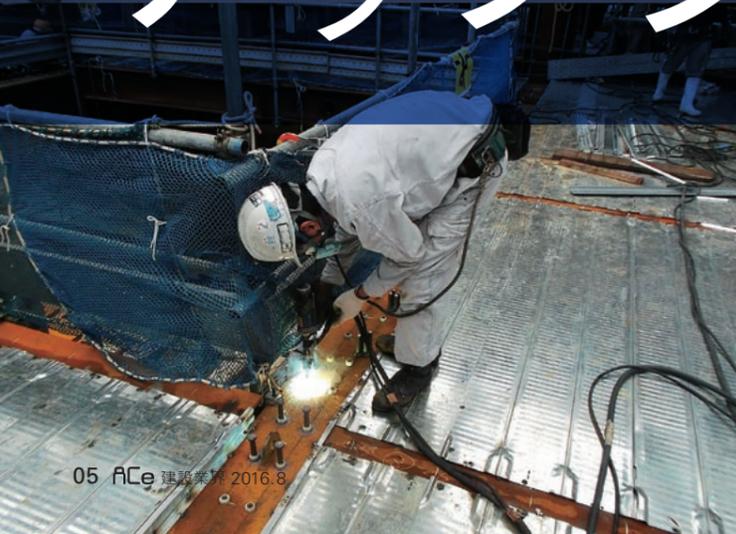


特集 建設業界 担い手の確保と育成 第4回

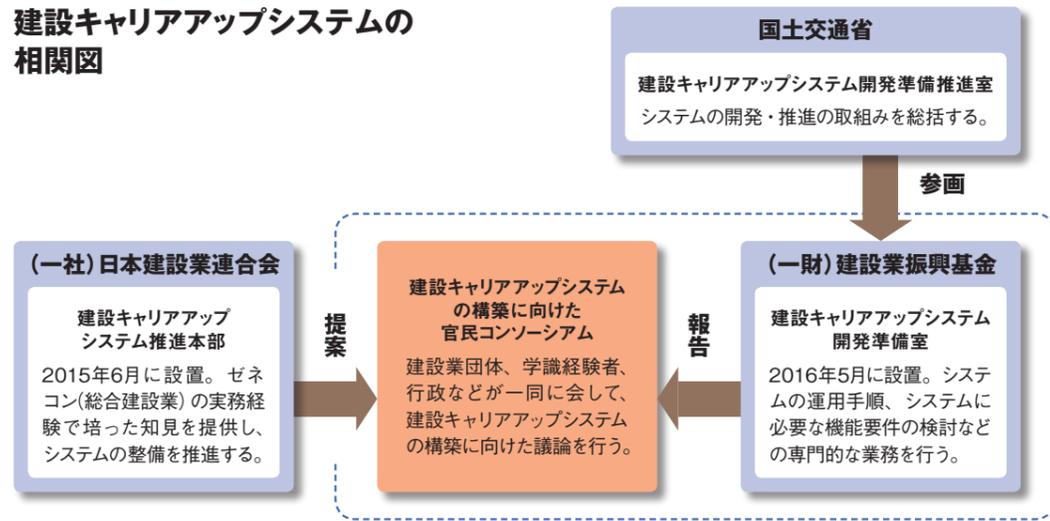
# 建設キャリア アップシステム

## 「技能の見える化」で技能者の 処遇確立と資質向上を目指す

本誌では3回にわたって建設業界における「担い手の確保と育成」をテーマに、「就業」「教育」「女性の活躍推進」の現状について考察してきた。今回は、テーマの締めくくりとして、技能者の就業履歴や資格を蓄積、「見える化」し、その能力に見合った処遇の確立を目指す「建設キャリアアップシステム」をレポートする。建設業を担う人材の確保と育成、ひいてはわが国建設業の「未来」を担う仕組みが動き出そうとしている。



## 建設キャリアアップシステムの 関連図



# 建設産業の 基盤を強化する

「技能者の「力」を「見える化」する

今年四月、国土交通省が主導し、学識経験者や主要な建設業団体の参加する「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は、建設業界で働く技能者の保有資格などの情報や就業実績などを、統一されたルールに則ってデータベースに蓄積する「建設キャリアアップシステム」の構築に向けた基本計画を策定した。

とび職、鉄筋工といった建設業の根幹を担う技能者の「技」と「力」を「見える化」するシステムである。

技能者にID(ユニークなID番号)を付与し、基本的な本人情報に加え、保有する資格や社会保険の加入状況、さらに就労経験を蓄積。該当者には資格やスキルに応じて色分けしたカードを発行し、その技能を適切に評価、処遇に反映させることを目指す仕組みだ。登録基幹技能者など上位クラスを目指す自己研鑽、モチベーションを喚

起する契機としても期待される。情報を閲覧できるのは技能者本人と所属企業の事業者、稼働する現場の元請企業と上位下請企業。企業側は技能者のキャリアとスキルを把握でき、煩雑な確認作業や書類作成なども迅速に行えるようになる。また、技能者と所属する事業者が同意する範囲内で、システムに登録した他の建設事業者も閲覧可能とし、業界内で横断的に活用することで情報の共有、体系化を図る。

今年四月には、官民コンソーシアムでの合意に基づき、(一財)建設業振興基金に開発準備室が設置された。日建連をはじめとする関連団体、産官学が連携するシステム開発のエンジンとなるプロジェクトだ。システムの要件、運用に必要な業務の詳細の検討、開発運営費用の試算を行い、開発業務を軌道に乗せる。本格運用開始の目標は来年の八月。その一年後に約

一〇〇万人、五年後には全技能者約三四〇万人の登録を目指す。

五月の開発準備室の始動に際し「本当の意味で新しいフェーズに入った。取り巻く状況が変わろうとも建設業が『人』で成り立つ産業であることに変わりはない。このシステムがこれからの建設業を支えるひとつのインフラになる」と語るのは国土交通省の谷脇暁土地・建設産業局長だ。キャリアアップシステムのコンセプトについて改めてお話を伺った。「技能者のキャリア、スキルを蓄積するシステムを、建設業界の皆さんと一緒につくっていくという話はかなり昔からあったんです。最大の目的は『人材の確保・育成』です。建設業界における技能者の数は平成九年の四五万人をピークに、現在約三四三万人まで減少している。年齢別構成では五五歳以上が約三割を占め、二九歳以下の若手は約一割にとどまる。数字が裏付

けるように高齢化と若手比率の低下が顕著だ。「近年は仕事も増え、各種取組みの成果もあって若者の入職が増えてきました。それでも、今後の高齢者の大量離職は止められません。これでは建設業が担っている役割、つまり社会資本の整備、防災や減災、住宅供給といった使命が果たせなくなってしまう。国民の安全安心や暮らしに直結する仕事をお願いしている技能者を確保するということは国家的重要な事項だと考えています。そのためにも技能者個人の技能や経歴を正しく評価し、適切な処遇に反映する仕組みは必須だと谷脇局長は話す。

うした不文律がなかったか。確かに足場の組み立て、コンクリートの状態など、仕事の精度や完成度は、個人の鍛錬に拠るところが大きい一面もある。挑戦と失敗を繰り返しながら、いわゆる職人気質を身にまといていく。その習熟度が一つの物差しで測られ「資格」として結実するのだが、これを系統立ててアピールできる機会は決して多くない。個人の経験やスキルは「潜在能力」ととどまり、客観的な評価に結び付きにくいという現実がある。

谷脇局長はそうした状況を打破したいと、こう語る。「以前のよう『俺についてこい』という親方の背中を追いながら頑張る、そういう姿勢も大切なのですが、最近の若者の気質に照らすとそれだけでは通用しません。その長い経験を通して得られた技能を客観的、統一的に評価するシステムが必要なのです。自分が頑張ってきた、働いてきた道程が蓄積、顕在化されて評価につながる。そうすれば建設業はさらに魅力的な業界になると思うんです」。

さらに魅力的な建設業界を目指して

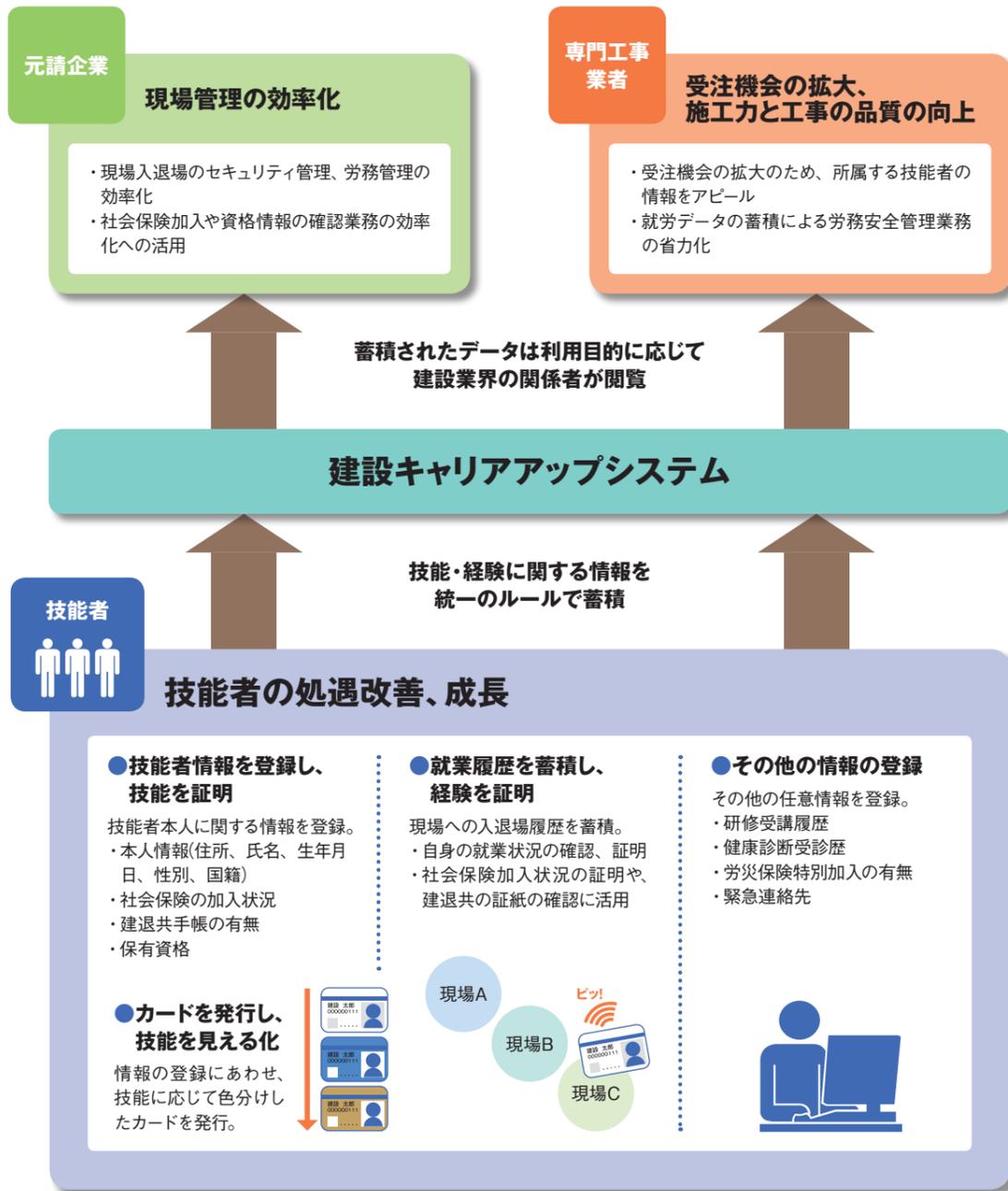
建設現場における「技能」とは日々の自己研鑽と、親方、先輩たちの技術を間近で見ることによって磨かれていく。建設業界にはそ

## システムの構築が、 さらなる魅力に つながる。

国土交通省  
土地・建設産業局長  
**谷脇 暁**  
Satoru Taniwaki



## 建設キャリアアップシステムの概要と効果



「建設キャリアアップシステムの構築」(H28.4「第2回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」資料)を元に作成

# キャリアの見える化がステータスとなる

### 自らの技能を証明するカード

建設業に携わる者は、一カ所にどまるとは少ない。今の仕事が終われば次の現場へ。技能者も動き続けるのが常だ。他産業、例えば製造業においては、工場に勤務し続け、そこで経験を積み、スキルを磨く。自ずと企業内で個人の努力や才能、実績を評価する仕組みが作り上げられてきた。谷脇局長が自動車関連の工場を訪れ

た際のエピソードを明かしてくれた。「工場の入り口に優秀な職員の氏名と顔写真が並んでいました。そこに、例えばゴールドクラス、シルバークラスと言ったようなランクを併記して掲示しているんです。尊敬、賞賛の眼差しに浴するとともに処遇も明らかに違ってくる。個人の努力、その果実を目に見える形で示せば、やる気が出てきますよね」。キャリアアップシステムはこうした個人の資質を顕在化、認知させる仕組みでなくては

ならない。そこで要となるツールが登録者に発行されるカードだ。自らの技能を証明するこのカードを持つ現場に臨む技能者は、カードに蓄積された情報がやがて処遇に繋がっていくことになる。保有資格や経歴によってカードの色を変えることも検討されている。労働人口の絶対数が減少傾向にあるなか、人材の確保は他産業との競争になる。そのとき、勝敗を決するのは業界が放つ「魅力」だ。業界全体で人材を育て、その技能

### 会社が秘める「力」をアピール

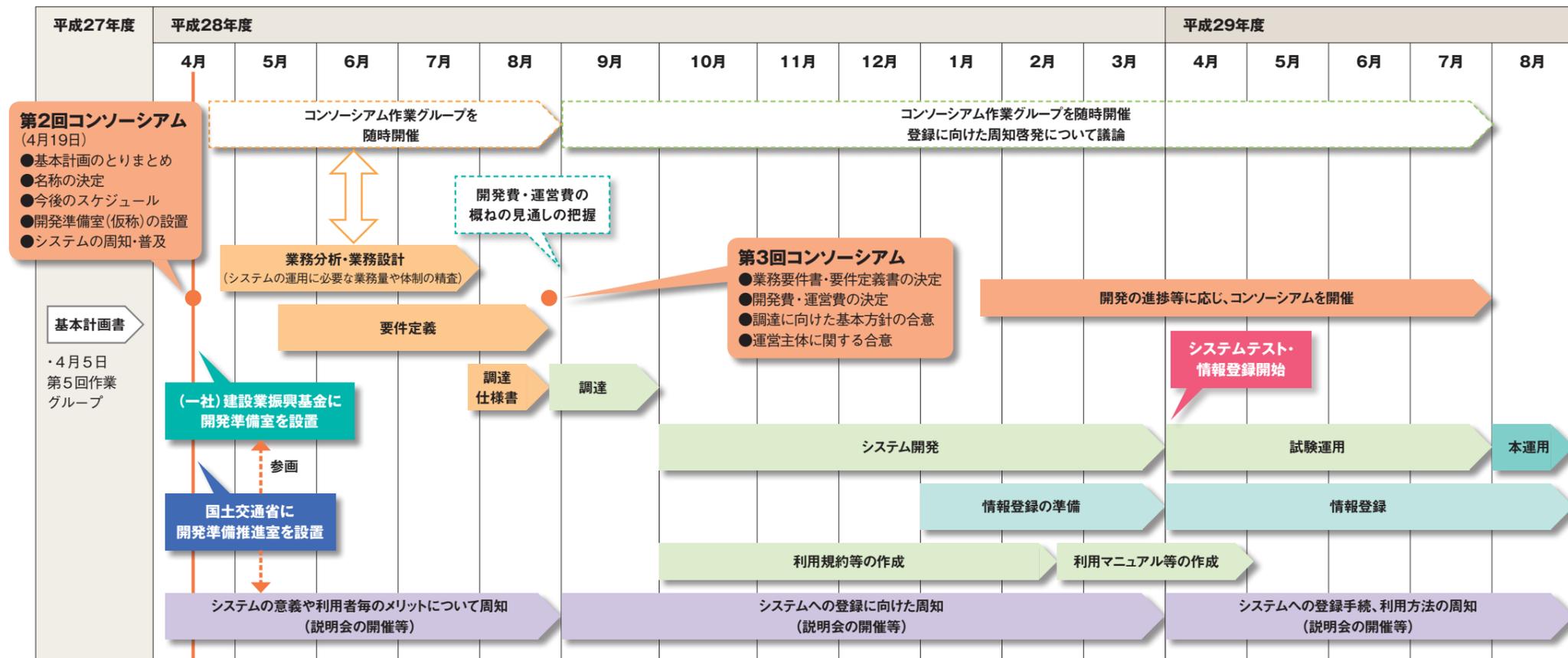
技能者個人の技能を顕在化させるキャリアアップシステムは、同時にその技能者を雇用する専門工事業者の企業力の訴求にもつながる。前述した通り、システム内の情報は、同意があれば事業者間でも閲覧可能だ。専門工事業者ごとに、所属する技能者の数、資格、社会保険の加入状況といったデータを把握することができ、谷脇局長はその効果についてこう説明する。「キャリアアップシステムは、専門工事業者自体の力量を客観的に評価、判断できるツールでもあり

ます。優秀な技能を持つ人、特定の職種の経験を積んだ人材をどれだけ集めることができるか、そうしたことをアピールできる。事業者間の健全な競争を促すことにもつながります」。

しかし、地方のゼネコン、専門工事業者は中小規模の企業が主体だ。そうした事業者はどういったメリットがあるのか、これを明らかにしていくことも課題になる。システム構築に取り組む温度差もないとは言えない。谷脇局長は、地方だと、会社もそこに所属する技能者も互いに地元で長く交流があるため、すでに双方の顔が見えている、という声をよく耳にするという。「このシステムを業界全体で構築する意義を丁寧に説明する必要があるでしょう。さまざまなお話を聞き、関係者に意見を聞いていくところです。また、地方ゼネコンや中小企業にとってどういった使い方ができるのか、そうし



### 建設キャリアアップシステム 今後のスケジュール



「建設キャリアアップシステム今後のスケジュール」(H28.4「第2回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」資料)を元に作成

リシステム開発が軌道に乗ったことに対し謝意を述べながらこう言います。「建設業界には積極的な登録、運用にご協力を期待しています。とりわけ、技能者がその効果を実感できる状況を速やかにつくり出さなければなりません。日

建連会員企業の現場は規模が大きくなり、想定される登録者も数多くいます。一企業のメリットを超え、現場を支える技能者の確保・育成という業界全体の目標が実現できるように、ともに取り組んでいただきたいと思います。」

潜在的なニーズにも耳を傾けていきます」。この夏以降も、職員が全国津々浦々に足を運び、話をきいていく予定だと谷協局長は話してくれました。

#### 業界をあげた取組みを

当然のことながら、建設業界は民間企業の経済活動、自由競争を前提として成り立っている。技術と経営に秀でた企業が互いに頂点を目指すことで産業は活性化される。「業界のルール、枠組みは建設業法、技術者制度といった形で国土交通省が用意しています。キャリアアップシステムはそこで働く「人」の問題。今一番求められているテーマです。業界と行政が一体にならないれば実現は難しいでしょう」と谷協局長は話す。日建連も参画する開発準備室が担うミッションは大きい。

当初の登録内容は、住所・氏名

#### 試行を繰り返して進化したシステム

キャリアアップシステム構築の具体的な議論が始まったのは、昨年の夏、官民コンソーシアムが組織されたときだ。以降、技能者の就労履歴を適切な評価につなげようとする試みが、国策として加速することになった。それまでの経緯についてコンソーシアムの座長を務める東京大学生産技術研究所の野城智也教授にお聞きした。システム構想の背景には、建設業における人材の確保があったと話す。「すでに十年ほど前のことですが、

大手ゼネコンの技術分野の皆さんの間では、すでに人材不足の深刻さが囁かれるようになっていました。どの統計を見ても職人さんの数が足りなくなるとは明白な状況だった。最大の原因は技能者のキャリアが蓄積されず、従って適切な評価、処遇に反映されにくい。

といった本人情報と社会保険の加入状況、保有資格といった必要最低限の項目になる予定だ。煩雑さを避けたスリムな状態でスタートを切る。「最初から多くの情報を登録するとなると、なかなか動き出さないということも考えられます。カードにはまず必要最低限の情報登録し、ニーズに合わせて将来的には範囲を拡大していくよう、段階を踏むことにしています」と、谷協局長は説明する。

まずは広めていくことが先決だ。システムが稼働して効果が実感できるようにになれば、より多くの登録を促すことになるだろう。この好循環を継続させたい。一度立ち上げたら変更がきかない、というものではなく、動かしながら、走りながら進化する余地のあるシステムなのだ。その過程で他システムとの連動といった活用法や、予想外の効果も期待できる。

谷協局長は、産官学の連携によ

そのため、入職者、就労人口の減少に歯止めがかからないという窮状にありました」。平成十九年、野城教授は大手ゼネコンと共同技能者の就労履歴を一つのデータベースに集約し、技能と経験の「見える化」を目的とした「就労履歴管理システム」の研究、開発に着手した。キャリアアップシステムの雛形が産声をあげた瞬間だ。社会的な公平性を担保するために社団法人も設立、少しずつ予算もつき、パイロット事業などを通して貴重な研究成果を積み上げてきた。

野城教授はこれまでに得られた知見をコンソーシアムに引き継ぎ、キャリアアップシステムの高度化に向け最大限に生かしたいと考えている。「絵に描いたモチを現実のものとする時期にきています。国や日建連、業界の中にはシステム構築に向けて情熱を持って取り組む方々が多くいらっしゃって、それが昨年のコンソーシアム設立



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  
大成建設株式会社 代表取締役 社長  
**村田 誉之**  
Yoshiyuki Murata

## 技能者の登録に 向けて主導的な 役割を果たす。

「官民が『担い手確保・育成』とされた、労務・安全衛生に関する書類をネット上で作成、提出できるシステム（グリーンサイト）の導入実績もある。そうした知見を活かすとともに、このシステムが技能者個人に役立つものであることを示すことによって、業界全体の協力体制は強固なものになると確信している。」

『生産性の向上』に取り組み中、将来的に技能者の全体像が明確になることに意義があります。そして業界内の垣根を取り払い、相互に情報を共有し、技能者の技能や経験をリス・ペクトする機運を高めていくことが重要なのです。」と村田本部長はシステムの効果に期待を寄せる。

「確度の高いデータをもとに技能者のアイデンティティを確立し、キャリアプロセスを展望する。にわか職人ではなく本物のプロの育成に向けて、キャリアアップシステムはその要となるだろう。「建設産業への帰属意識を高めるカードの配布は、我々建設業界が人々に大切に育成するという決意表明であり、これを携えて現場に臨む技能者の皆さんの『頑張るぞ』という宣言でもあるのです。」

「人材」は「人材」である。その財を守り、育てる新しいシステムが始動する日も近い。



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座長  
東京大学 生産技術研究所教授  
**野城 智也**  
Tomonari Yashiro

## 若者が 夢を持てる産業に。

野城教授はキャリアアップシステムが業界を変える起爆剤になると期待を寄せている。「かなりの高給取りの職人さんが現れると思う

に結実した。それは開発を始めて八年が経過し、深刻さが切実感をもって迫ってきているということでもあります。」

「『夢』を追う志を育む」

「あの専門工務会社」がいれば工期を一カ月短縮して経費を削減できる。減らせた経費と人件費のバランスを見直すことができる。いままでは『あの人』を見つければいい。段がなかったのです。」

イギリスや韓国では同様のシステムがすでに建設業界の常識となっているという。技能者は保有するIDカードの色によって適正な処遇を約束されており、そもそもカードを保持しないものは現場への入場すら認められない。カードは一種のステータスとして定着している。「プロ野球選手を目指す子供たちも、イチローや大谷といったスター選手がいるからこそ夢を追うことができる。苦しかった

けれど、その現場から逃げずに一生懸命仕事を続け技術を磨いたその経歴が次の現場の処遇向上に生かされていく。こうしたサクセスストーリーがたくさん生まれてくれば嬉しい。その夢を共有することが、システムの成果につながっていくのだと思います。それは、地道な作業だと言いつながら長い時間をかけシステムを育ててきた野城教授の夢であり、同時に核心でもあるのだろう。」

### 専門事業者と連携して 登録促進に挑む

「準備室が設置されたことは感謝の念に堪えません。これに込めるためにも、もう後戻りできないという覚悟で業界をあげて取り組んでいきます。」

開発準備室には日建連からもシステム開発のプロフェッショナルが参画している。会員企業で就労・安全に関わる管理システムを次々と立ち上げてきた精鋭たちだ。村田本部長は「これまで会員各社が独自に開発・運用してきたシステムが一本化されるにあたって、彼らはそのノウハウを遺憾なく発揮してくれるはず。さらに、我々は『現場』の状況を熟知した強みがあります。一年間で一〇〇万人の登録に向けて、日建連会員企業が主導的な役割を果たす必要があります。」と力を入れる。

専門事業者には個人情報取り扱い扱い、登録の費用や手間といった懸念もあるかもしれない。しかし、平成十七年にサービスが開始

### イギリスの事例

## キャリアパスを「見える化」するCSCSカード (Construction Skills Certification Scheme)

画像出典：http://www.trinityhousecl.com/cscs-cards.html

イギリスでは1995年から一定の基準に基づく技能者の技能レベルや、安全確保に必要な知識を有することを証明するCSCSカードが導入されている。カードは、資格、技能レベルによって色が異なり13種類にランク付けされ、3～5年ごとに再試験、更新が必要になる。法的な義務はないものの、これを保持しないものは原則として多くの建設現場に入場することができない。

かつてイギリスでは国内の複数の民間団体が技能者に対して、個別に就業資格を付与する状況にあり、その基準も多岐にわたっていた。雇用者側、求職者側双方にとって、現場における必要なスキル、技能者が保

有する資格の適正などのデータを正確に判断することが難しく、混乱を招いていた。そこで英国政府が統一的な能力評価制度を開発し、システムとして建設業界に導入。労働者は保有するカードの色＝評価に見合った処遇を得ることができ、元請企業は労働者の技能レベルを一目瞭然に把握することができるようになった。

現場への入退場管理や手続きの省力化により生産性を向上させるとともに、建設業の死亡災害発生率も他国と比較して低水準を維持するという効果も上げている。取得にはパスポートや運転免許証の提示による厳正な本人確認が義務付けられているため、不法労働者の排除といった目的もある。

