

建設技能者の能力評価制度に関する  
ガイドライン

平成31年3月29日

国土交通省 土地・建設産業局

## 目 次

はじめに	1
1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的	2
2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み	2
(1) 能力評価基準に基づく評価の実施	
(2) 能力評価の対象とする要素	
(3) 能力評価制度による評価結果	
3. 能力評価基準	3
(1) 国土交通大臣による能力評価基準の認定	
(2) 能力評価基準の要件	
①目的	
②レベルの段階と目安	
③評価基準の設定	
④各レベルの基準	
⑤建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価	
4. 能力評価実施規程	7
(1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出	
(2) 能力評価実施規程の要件	
①評価の申請	
②評価の実施	
③評価の結果の通知等	
④その他	
(3) 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価方法	
5. 適正な能力評価実施のための措置	9
(1) 報告の徴収	
(2) 認定の取消し等	
6. その他	9
7. 施行期日	11

## 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。

建設業に従事する全ての技能者は、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31年度から、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本運用が開始される。このシステムによって、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。このシステムを活用して、建設業全体として建設技能者一人ひとりを客観的に評価する仕組みを構築し、技能や経験に応じた処遇を実現するための環境整備が強く期待されている。

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、平成29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」を設置し、5回にわたり検討を行い、平成30年3月に中間とりまとめが行われた。その後、平成30年4月に、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、継続的な検討を行うとともに、当該検討会の下に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」において能力評価基準（案）などに関する具体的な検討を行ってきたところである。

こうした検討結果を踏まえ、建設技能者の能力評価制度を構築するため、今般、建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示第460号）（以下「告示」という。）を公示したところであるが、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示すことで、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を定めることとする。

告示及び本ガイドラインに沿って、職種毎の能力評価基準が策定され、当該基準に基づき全ての建設技能者に対して4段階の客観的な技能レベルが付与されることにより、建設技能者の技能や経験に応じた処遇の実現が図られることを強く期待する。

## 1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的

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て、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現
- ・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を拡大し、定着を促進
- ・建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成
- ・技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図る

ことを目的とする。

また、国土交通省においては、

- ・建設技能者の能力評価制度と連動した「専門工事企業の施工能力の見える化」を図る仕組みの早期の構築
- ・公共事業労務費調査における技能レベルに応じた賃金水準の調査とその結果の活用
- ・建設技能者の能力評価制度により高い技能・経験を有するとされた建設技能者に対する公共工事での評価についての検討

といった措置を講じることにより、技能者の処遇改善を図る取組を推進する。

## 2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

### (1) 能力評価基準に基づく評価の実施

建設技能者の能力評価制度は、告示及び本ガイドラインに基づき、以下のとおり実施する。

- ・能力評価を実施しようとする専門工事業団体等が、職種毎に能力評価基準を策定する。
- ・国土交通大臣は、専門工事業団体等が策定した能力評価基準を認定する。
- ・能力評価基準を策定した専門工事業団体等が、認定された能力評価基準に基づき、能力評価を実施する。

### (2) 能力評価の対象とする要素

建設技能者の能力評価制度においては、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、知識・技能、マネジメント能力を評価することを基本とする。

具体的には、経験については建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数、知識・技能については建設キャリアアップシステムに登録された保有資格（講習、研修、表彰を含む。以下同じ。）、マネジメント能力については建設キャリアアップシステムに蓄積された職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などマネジメント能力を測る保有資格を評価する。

### （３）能力評価制度による評価結果

能力評価は、レベル１からレベル４までの４段階で行う。

４段階の目安としては、レベル１を初級技能者（見習いの技能者）、レベル２を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル３を職長として現場に従事できる技能者、レベル４を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）とする。

２．（２）のとおり、客観的に把握できる要素を評価することで、４段階の客観的なレベル分けを実施する。

## ３．能力評価基準

### （１）国土交通大臣による能力評価基準の認定

能力評価を実施しようとする専門工事業団体等は、告示第３条第１項及び３．（２）に基づき、能力評価基準を策定し、国土交通大臣に対して認定を申請する。

認定の申請は、登録基幹技能者講習実施機関でなければ行うことができない。

国土交通大臣は、申請された能力評価基準が、告示第３条第２項及び３．（２）の定めに適合していると認めるときは、認定をする。

認定された能力評価基準については、国土交通省において公表する。

認定を受けた能力評価基準を変更する場合には、当該基準を策定した専門工事業団体等は、告示第３条第４項に基づき、国土交通大臣の認定を受けなければならない。

国土交通大臣は、変更された能力評価基準が、告示第３条第２項及び３．（２）に適合していると認めるときは、認定をするとともに、認定された能力評価基準を公表する。

### （２）能力評価基準の要件

能力評価基準は、告示第３条第１項及び第２項に定めるほか、以下の定めによるものとする。

#### ①目的

能力評価基準には、１．に記載の趣旨・目的を踏まえ、能力評価基準を策定する目的を記載する。

## ②能力評価の対象とする職種

能力評価基準には、当該基準による評価の対象とする職種を定める。

また、当該職種に対応する建設キャリアアップシステムにおける技能職種を記載する。具体的には、建設キャリアアップシステム登録申請書コード表の表5に掲げられた技能職種から該当するものを選択して記載する。当該技能職種については、評価の対象とする職種の能力評価を適正に実施する上で合理的な範囲内で設定する。

能力評価を受けた技能者の呼称（例：〇〇技能者、〇〇工）を定める。

なお、評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること。

## ③能力評価の段階

能力評価は、レベル1からレベル4までの4段階で行う。

4段階の目安としては、レベル1を初級技能者（見習いの技能者）、レベル2を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル3を職長として現場に従事できる技能者、レベル4を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）とする。

能力評価基準には、各段階に相当する具体的な技能者像を記載する。

## ④能力評価基準

### (a)基準設定の考え方

各レベルの基準設定に用いる項目は、建設キャリアアップシステムに蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数とする。

優秀な技能者の早期のレベルアップを促す観点から、各レベルにおいて最低限必要となる就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を定める。

能力評価基準には、各レベルにおける基準設定の考え方を記載する。

### (b)就業日数

建設キャリアアップシステムには、就業日数が蓄積されるため、就業日数に対して評価を行うことになるが、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な就業年数も設定する。

また、「週休2日の推進に向けた適切な工期設定の運用について」（国技建管第19号平成29年3月28日）における雨休率を参考として、就業日数215日を1年として換算することとする。

### (c)保有資格

資格の他、講習、研修、表彰など、建設技能者が技能や知識を有していることを確認できる制度を活用する。

例えば、建設業法（昭和24年法律第100号）に基づく登録基幹技能者講習制度、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく技能検定制度、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく技能講習制度など、国の資格制度を活用する。国の行う表彰制度を活用することも可能とする。

民間の資格制度を活用することも可能とする。ただし、資格要件や考査等によ

り一定の客観性が確保されているものに限る。

活用する保有資格については、これらを保有していることや受講したこと等について、建設キャリアアップシステムに登録し、確認できるものに限る。

特定の所属の者しか受験等ができない資格を基準として設定してはならない。ただし、複数の保有資格のうちいずれかを保有していることをレベル2又はレベル3の基準として設定する場合に、これらの保有資格の一つとして当該資格を設定することは差し支えない。この場合、基準として設定する他の保有資格との間で著しく均衡を失することがないように留意すること。

#### (d)職長・班長としての就業日数

職長・班長としての就業日数とは、建設キャリアアップシステムの施工体制への技能者の登録（作業員名簿の登録）の際に、職長又は班長という「立場」の項目に登録された技能者が蓄積した就業日数を指す。

職長とは、職長又は職長の直近下位に配置され、複数の班を束ねる者をいう。班長とは、職長以外の者であって、複数の班や技能者を束ねる者をいう。該当する技能者のイメージは、別添1を参考とする。

なお、職長や班長という名称は、建設キャリアアップシステムに登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。

また、(b)就業日数と同様に、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な職長・班長としての就業年数も設定することとし、就業日数215日を1年として換算することとする。

### ⑤各レベルの基準

#### (a)レベル4の基準

##### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、建設技能者の能力評価制度における最上位のレベルであることを踏まえて設定する。

##### 【保有資格】

登録基幹技能者を必ず設定する。また、登録基幹技能者講習実施機関のみが、レベル4の基準として、登録基幹技能者を設定することができる。

登録基幹技能者に加え、高度なマネジメント能力を測ることのできる資格や表彰制度を設定することも可能とする。

レベル3及びレベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定することを基本とする。

##### 【職長・班長としての就業日数】

3年以上の職長としての就業日数を必ず設定する。

#### (b)レベル3の基準

#### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであること、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることを踏まえて設定する。

#### 【保有資格】

技能検定がある職種においては、1級技能士又は単一等級の技能士の資格を活用することを基本とする。

技能検定がない職種においては、その他の国家資格や民間資格を活用する。この場合、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであることを踏まえて設定する。

レベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定する。

#### 【職長・班長としての就業日数】

レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることから、一定のマネジメント能力を有していることを確認する必要がある。職長や班長として従事した一定の経験を有していることは、所属事業者や元請事業者が現場で発揮されている当該技能者のマネジメント能力を評価していることの現れであり、かつ、建設キャリアアップシステムにおいて客観的に確認が可能である。したがって、一定の職長又は班長としての就業日数を必ず設定する。

#### (c)レベル2の基準

##### 【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、レベル3の基準として設定した就業日数を踏まえて設定する。

##### 【保有資格】

中堅技能者（一人前の技能者）として従事するにあたり必要となる資格を考慮して設定する。

#### (d)レベル1の基準

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までの評価を受けていない技能者をレベル1の技能者とみなす。

#### ⑥建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価

建設キャリアアップシステムは、平成31年度から本格的な運用を開始する新たな仕組みであるが、既に建設業に入職し、豊富な技能や経験を積み重ねている建設技能者に対しても、能力評価制度に基づき適切に評価を実施し、技能レベルを付与していくことが、建設キャリアアップシステムの広い普及と建設技能者の処遇改善にとって不可欠である。

したがって、経過的な措置として、能力評価の対象とする就業日数や職長・班長としての就業日数については、当面の間、④の規定にかかわらず、システムに蓄積



された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により確認された情報を活用することも可能とする。

具体的な活用方法については、4.(3)に定めるところによる。

#### 4. 能力評価実施規程

##### (1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出

認定された基準に基づき能力評価を実施する専門工事業団体等（以下「能力評価実施機関」という。）は、告示第4条前段及び4.(2)及び(3)に基づき、能力評価の実施方法等に関する規程（以下「能力評価実施規程」という。）を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

能力評価実施機関は、能力評価実施規程を変更しようとするときは、告示第4条後段に基づき、変更した能力評価実施規程に基づき能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

##### (2) 能力評価実施規程の要件

能力評価実施規程の内容は、告示第4条に定めるほか、以下に定めるところによる。

###### ① 評価の申請

能力評価を受けようとする建設技能者は、能力評価実施機関に対して、評価の申請を行う。

評価の申請は、所属事業者等が代行して申請することも可能とする。

評価の申請は、建設キャリアアップシステムの運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付（再交付）の申請とあわせて行う。

申請者の所属する事業者が能力評価実施機関に加入していることを申請の要件としてはならない。

事務効率化や評価申請促進の観点から、能力評価申請書、カード交付申請書、経歴証明書（(3)参照）、評価結果通知書（案）を兼ねた能力評価申請書を作成する。能力評価申請書の様式は別添2を参考とする。申請者は、これに必要事項を入力した上で、能力評価実施機関に提出する。

能力評価実施規程には、申請の受付開始年月日を記載する。

###### ② 評価の実施

能力評価実施機関は、認定された能力評価基準に基づき、評価を実施する。

能力評価実施機関は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された申請者の情報が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。

能力評価実施規程には、評価実施の開始年月日を記載する。

### ③評価の結果の通知等

能力評価実施機関は、評価結果を申請者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。通知の様式は別添3を参考とする。

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の認定を行った場合は、登録基幹技能者講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。

レベルに応じたキャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。

### ④その他

評価事務を他の者に委託することは差し支えない。ただし、委託にあたっては、委託する事務の内容や範囲を明らかにして行うものとする。

能力評価実施機関が、申請者から評価手数料を徴収することも可能とする。手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施機関への加入の有無にかかわらず、同一の料金とする。

評価事務については、今後国土交通省において開発を進める「技能レベル判定システム(仮称)」を使用して行うことができる。当該システムの使用条件や使用料については、別途定める。

## (3) 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価方法

建設キャリアアップシステムの広い普及と建設技能者の処遇改善を図る観点から、経過的な措置として、就業日数と職長・班長としての就業日数について、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明で確認された情報も活用して能力評価を実施することが可能である。

具体的な経歴証明の方法等については、能力評価実施機関が、以下の定めに基づき、能力評価実施規程に定める。

### 【経歴証明の方法】

建設キャリアアップシステムに事業者登録されている所属事業者等(元請事業者や上位下請事業者を含む。)は、能力評価申請書の経歴証明書の欄に入力・証明を行うことで、申請者のシステム利用前の就業日数と職長・班長としての就業日数を証明する。

所属事業者等による経歴証明を受けることが困難な者については、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施機関に対して経歴証明の申請を行い、能力評価実施機関が経歴証明を行うこととする。

経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。

経歴証明による就業日数の起算点は、建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用して、当該取得年月日等の属する月とすることを基本とする。保有資格の取得年月日等は、建設キャリアアップシステムに登録されていることから、簡易な確認

が可能である。

これによらない方法をとる場合は、能力評価実施機関において起算点の確認を行うこととし、その具体的な方法（例：技能者の社会保険等の加入履歴を証明する書類等を能力評価実施機関が確認し、経歴証明を行う）については、別途、国土交通省に協議の上、能力評価実施規程に定めることとする。

経歴証明を活用する場合は、経歴証明を行う者が代行して評価の申請を行うこととし、経歴証明がなされた能力評価申請書を、能力評価実施機関に提出する。

#### 【経歴証明を活用した評価の実施】

能力評価実施機関は、能力評価申請書に記載された就業日数、職長・班長としての就業日数と、システムに蓄積されている就業日数、職長・班長としての就業日数を足し合わせた日数を、能力評価基準に基づき、評価する。

#### 【活用期間】

経歴証明がなされた能力評価申請書は、平成36年3月31日までの間、能力評価実施機関に提出することができる。

経歴証明において証明可能な期間の範囲は、技能者が建設業に就業開始した時点から、平成36年3月31日までの間で国土交通省が定める日までとする。当該日後の経験は、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報を評価する。

経歴証明の活用のイメージについては、別添4のとおり。

## 5. 適正な能力評価実施のための措置

### (1) 報告の徴収

国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、告示第6条の規定に基づき、能力評価実施機関に対し、必要な報告を求めることができる。

### (2) 認定の取消し等

国土交通大臣は、能力評価の実施が、告示又は本ガイドラインの規定に違反して行われていると認めるときは、告示第7条第1項に基づき、能力評価実施機関に対し、必要な指示を命ずることができる。

国土交通大臣は、能力評価実施機関が、告示第7条第1項の規定による命令に違反したとき、告示第6条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき、不正の手段により告示第3条の認定を受けたときは、告示第7条第2項に基づき、認定を取り消すことができる。

## 6. その他

### 【能力評価を受けた技能者の呼称】

能力評価実施機関は、3.(2)②により能力評価基準に定めた技能者の呼称について、建設技能者の処遇改善や建設業の魅力を高めるためのPR等に活用するものとする。

**【就業日数の換算等について】**

3.(2)④(b)及び(d)に記載のとおり、就業日数215日を1年として換算することとするが、1年のうち215日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。

また、4.(3)による経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。能力評価にあたっては、これを年数に換算するとともに、建設キャリアアップシステムに蓄積された就労日数も年数に換算して、これらを足し合わせて評価する。年数への換算にあたっては、小数点第3位以下を切り捨てることとする。(別添5参照)

**【能力評価制度によらずにゴールドのキャリアアップカードを交付された技能者の取り扱い】**

能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。

具体的な取り扱いについては、能力評価基準及び能力評価実施規程に定めるものとする。

**【レベル4の有効期限】**

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の評価を受けた者に対しては、関係機関・関係団体において、講習修了証の更新等を促すこととする。

**【職長・班長としての立場】**

施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、元請事業者や上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する。(別添6参照)

**【能力評価基準と能力評価実施規程の様式】**

能力評価基準と能力評価実施規程の様式については、別添7及び別添8を参考とする。

**【ポイント制度の検討】**

4段階のレベル分けを補完するものとして、就業日数や保有資格に応じて技能水準をポイント化する仕組みについても、引き続き検討を行うこととする。

**【マネジメントを担う立場で従事しない職種の取り扱い】**

クレーンオペレーターのようにマネジメントを担う立場で従事することのない職種の能力評価についても、引き続き検討を行うこととする。

**【その他】**

告示及び本ガイドラインに定めのない事項については、国土交通省に協議するものとする。

#### 7. 施行期日

本ガイドラインは、平成31年4月1日から施行する。