

狛江支部が8月1日に窓口公開、大手現場従事の事業者に登録相談が広がる

13支部が窓口開設、うち8支部が公開！

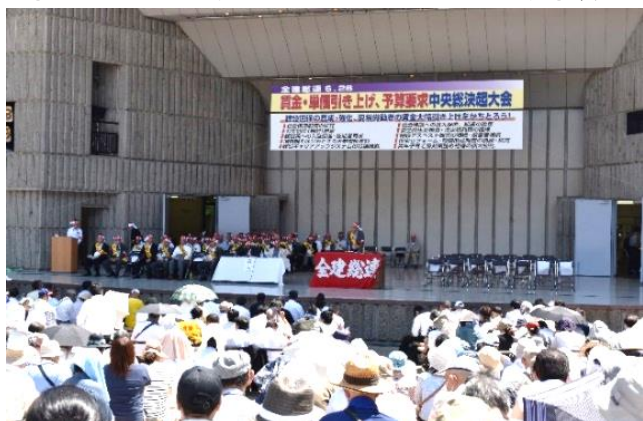
村山大和・中野、小平東村山・清瀬久留米の各支部、端末設置へ 狛江支部は8/1公開！

6月上旬に認定登録機関開設申請をした村山大和・中野支部には、端末が7月下旬に設置される予定です。

6月28日に小平東村山支部は登録機関の開設を申請し、狛江支部は8月1日に振興基金HPに窓口を公開します。これで本部を除く認定登録機関支部は準備を含め13(うち公開8[練馬、港、西多摩、西東京、足立、江戸川、江東、調布、狛江]、未公開・準備中4[目黒、中野、村山大和、小平東村山])となっています。7月中に清瀬久留米も設置申請の予定で、開設に向け14支部が検討中です。

東京都連予算要求集会、 都産業労働局とCCUSを交渉

6月23日、東京都産業労働局交渉で、CCUS要望について次の回答があった。組合は①都発注工事現場でカードリーダー設置徹底、②入札業者へ徹底を図る説明会実施、③都



内自治体で普及の指導と予算措置を求めた。

昨年秋「検討する」だけの回答だったが、今回は①③の回答はないものの、②は10月15日に実施、許可・経審申請者にリーフレット配布、との回答で多少の前進があり、再度、「カードリーダー設置指導と予算付けての普及」「登録の指導」を率先して行うよう求めました。

本部で支部書記が登録体験！ めざせ、全支部の窓口開設！

【北支部】M株の事務担当の方が7月3日、外国人実習生8人を含む技能者申請を本部へ持参。特定技能制度の開始と技能実習制度も変わるなどで色々と不安だ、と話していました。外国人労働の学習会や事業所の交流が必要と感じます。「ネット登録は一つでも不備があれば手続きは保留だが、組合窓口なら対面で訂正ができます」と優位性を説明。

5月31日に(有)K工業の社長と奥さんが書記と共に本部へ来所。写真のサイズや住所変更中などのため、持ち帰り7月18日に社長を含め5人の技能者登録をおこないます。

【三鷹武蔵野支部】7月9日に、ゼネコンの下で施工する株S社(従業員18人)の事務担当者とともに本部へ来所、支部のサポートがしっかりしていて書類は完ぺきにできていました。

支部の間中書記が同席して入力、「建設業許可もあるのですみやかに登録できな」と、実感しました。あわせて、窓口開設に向け支部が認定登録機関になった場合の事務作業を説明しました。

【渋谷支部】5月末に事業者登録をしたM社(株)の技能者登録を7月11日に来所持参し、担当のY書記も入力の体験をします。

登録が加速度的に進んでいます

6月末の登録累積件数は、全国で技能者61969件(4月末29753件)、事業者15871件(同10998件)。東京では技能者7244件(同3465件)、事業者2795件(同2005件)で、4月の登録件数にたいして事業者は約2倍、技能者は約4割の増加となっています。

東京土建の技能者登録96件、事業者登録47件でした(6月末、支部報告による)。

ゼネコン現場で登録、急速

6月20日、ゼネコン1次企業のH(株)のM氏が、本部HPのCCUSコーナーをみて電話。

「顔写真付きの身分証明のない技能者登録をしたい」「下請け会社には登録することに不安の声がある。土建の組合員もいるが、支部でサポートしてくれるのか」とのこと。最寄りの支部で相談、本部でも登録できることを説明。

同日には先月から継続相談の鹿島一次請

K社が、協力会社4社分の技能者代行申請に来所。本部書記2人で対応。資格等の裏付書類を説明、改めて来所となりました。

都心部事業所訪問行動で対話！

6月14日、文京区内を中心に1・2次業者98社を書記等7班24人で訪問し、CCUSと働き方改革関連法等で14社と対話。

2次の給排水業の社長からCCUSで「元請けから早めに対応してほしいと言われた。どうすればよいのか教えてほしい」など悩みを抱える事業所が多く、丁寧な相談で頼りになる組合の存在感を発揮していく必要があります。

【1班】(株)T社「CCUSはこれから取り組む予定で、会社のためになるセミナー等があれば参加したい」。
 【2班】(株)U社「元請からは来年3月までにしてほしいと言われている」とのこと、手続きを説明しました。
 【3班】K(株)、事業者登録済み、協力会社のセミナーに何度も参加していました。【6班】D(株)「CCUSは現状難しい」。【7班】(株)T社、着席して社長と会話、CCUSを知らなかったが説明をしっかりと行えた。

国交省が「技能の能力評価制度案内」リーフレットを作成

国交省は、「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年国交省告示第460号)」「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」にもとづき今後、職種毎の能力評価基準が策定され、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するしくみをわかりやすくした示したリーフレット「建設技能者のための能力評価制度のご案内」を4月に発行。

下記HPから取得し、CCUSによる基本的な政策展開となる評価制度の理解の一助として下さい。

www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000040.html

建設技能者の経験と技能を正しく評価する新たな制度。

建設キャリアアップシステムが建設現場で広がりを見せる中、平成31年4月、「建設技能者の能力評価制度」がスタートしました。建設技能者のレベルは4段階。建設現場で培った「力」を見える化しましょう。

新しい知識や技能を身につけて職長を目指すぞ!

現場経験を増やして基礎を身につけるぞ!

建設キャリアアップシステムとは
技能者一人ひとりの資格や現場の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積する仕組みです。技能者と事業者の双方にメリットがあります。

経験や資格に応じてレベルアップ!
技能者の経験や知識・技能、マネジメント能力に応じてレベル1から4のカードを発行。能力が上がるとレベルも上がり、カードの色が変わります。

※今後、専門工事業者等によって職種ごとに能力評価基準が策定され、その中でレベルアップに必要な資格や経験年数が規定されます。

みんなの力を結集していいモノを作ろうぞ!

マネジメント能力を磨いて次はゴールドカードだ!

建設キャリアアップシステム
建設 太郎

レベル4 高度なマネジメント能力を有する者
経験年数■年*
登録基礎技能者*
職長経験●●年*

レベル3 職長
経験年数■年*
1級○技能士*
班長経験●●年*

レベル2 中級技能者
経験年数■年*
○技能講習*

レベル1 初級技能者

技能者のメリット

- モチベーションUP!
- アピール力UP!
- やりがいUP!

経験や技能に応じた処遇

取引先や顧客に技能PR

キャリアパスの「見える化」

建設キャリアアップカードのさまざまなメリット

社会保険加入状況の確認

わかりやすい!

書類作成の簡素化

かんたん!

生産性の向上

くんぐん!

事業者のメリット

経験や技能が客観的に示され、処遇改善につながります。

カードの色で自分自身の技能レベルを正しく提示できます。

キャリアアップに必要な経験や技能が明確になるので、目標を立てやすくやりがいにつながります。

建設技能者一人ひとりの社会保険の加入状況が確認しやすくなります。

施工体制整備や作業員名簿の作成の手間やミスを減らせます。

能力の高い建設技能者が現場で活躍します。

2