

建設業における最近の話題 及び 建設キャリアアップシステムについて

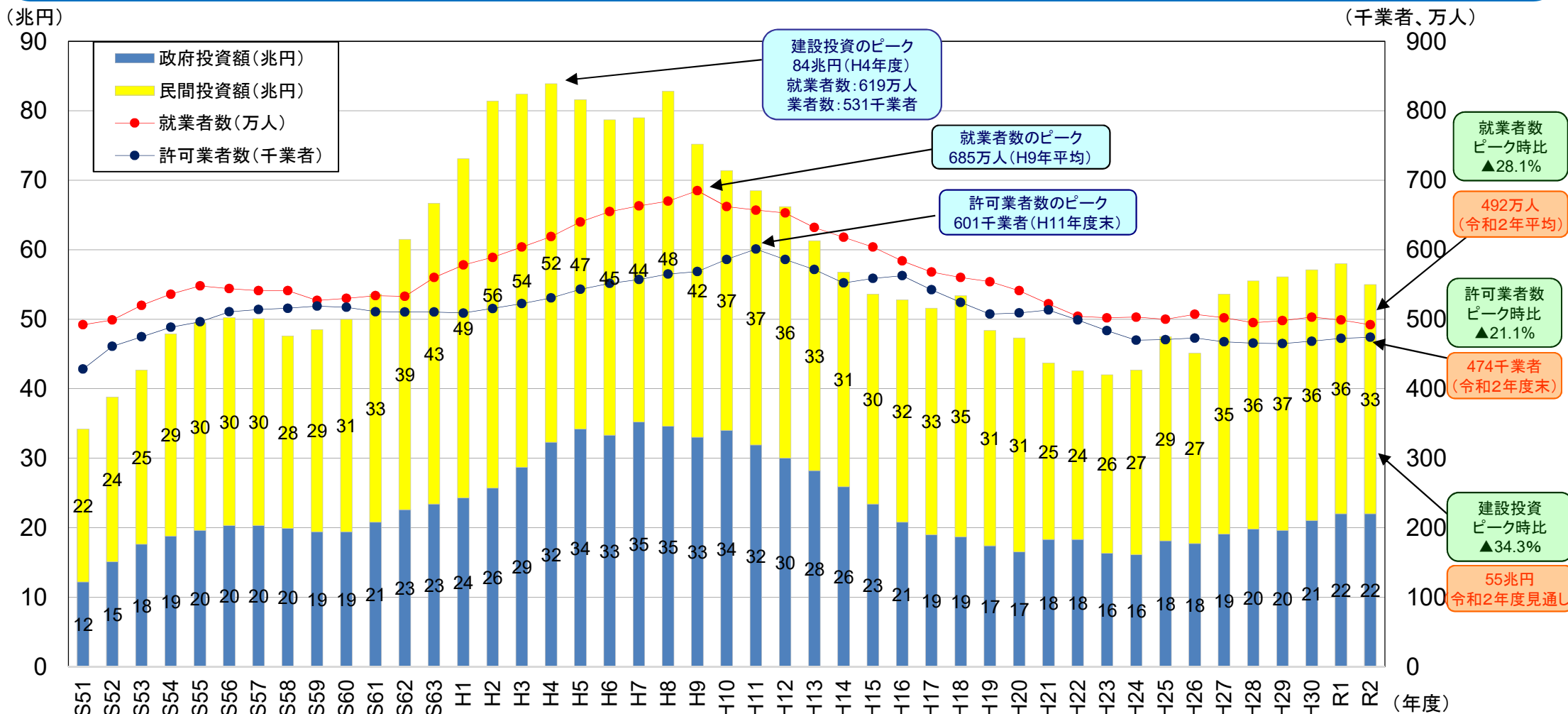
令和3年11月

国土交通省
北陸地方整備局
建政部

Ⅰ. 建設業における最近の話題

建設業を取り巻く状況(建設投資額、許可業者数及び就業者数)

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成23年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和2年度は約55兆円となる見通し(ピーク時から約34%減)。
- 建設業者数(令和2年度末)は約47万業者で、ピーク時(平成11年度末)から約21%減。
- 建設業就業者数(令和2年平均)は492万人で、ピーク時(平成9年平均)から約28%減。



出典: 国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成29年度(2017年度)まで実績、平成30年度(2018年度)・令和元年度(2019年度)は見込み、令和2年度(2020年度)は見通し

注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を遡及改定している

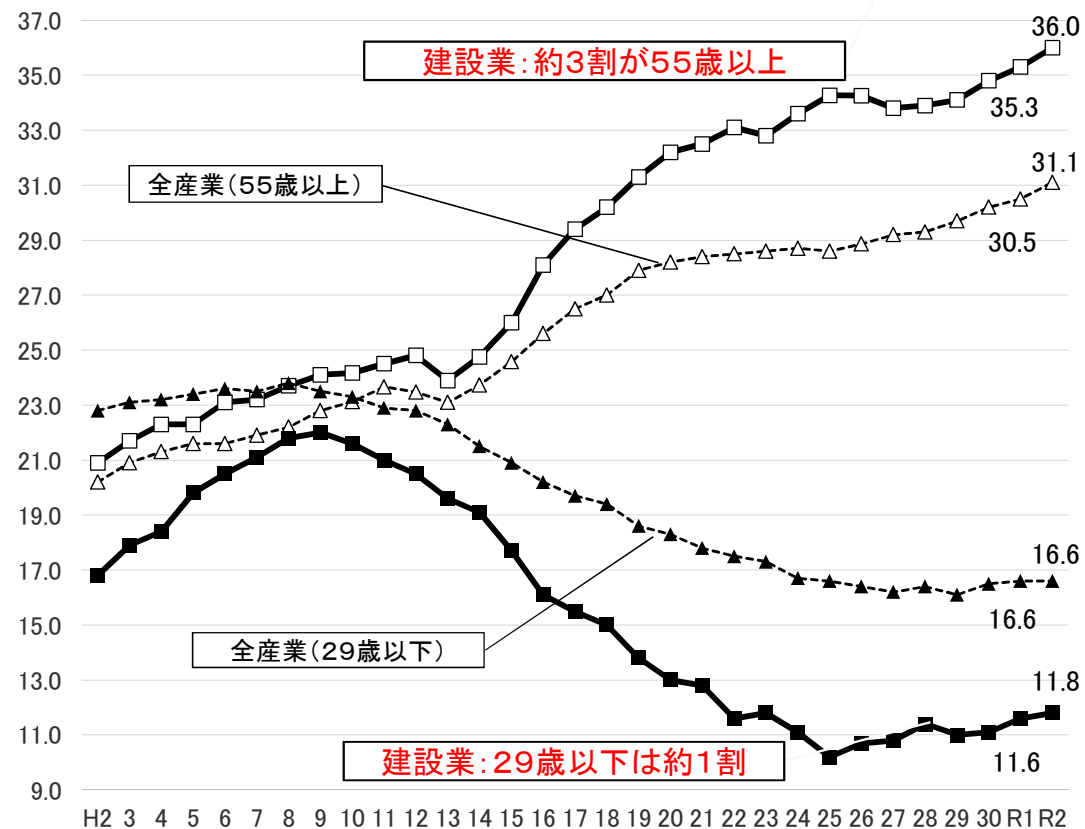
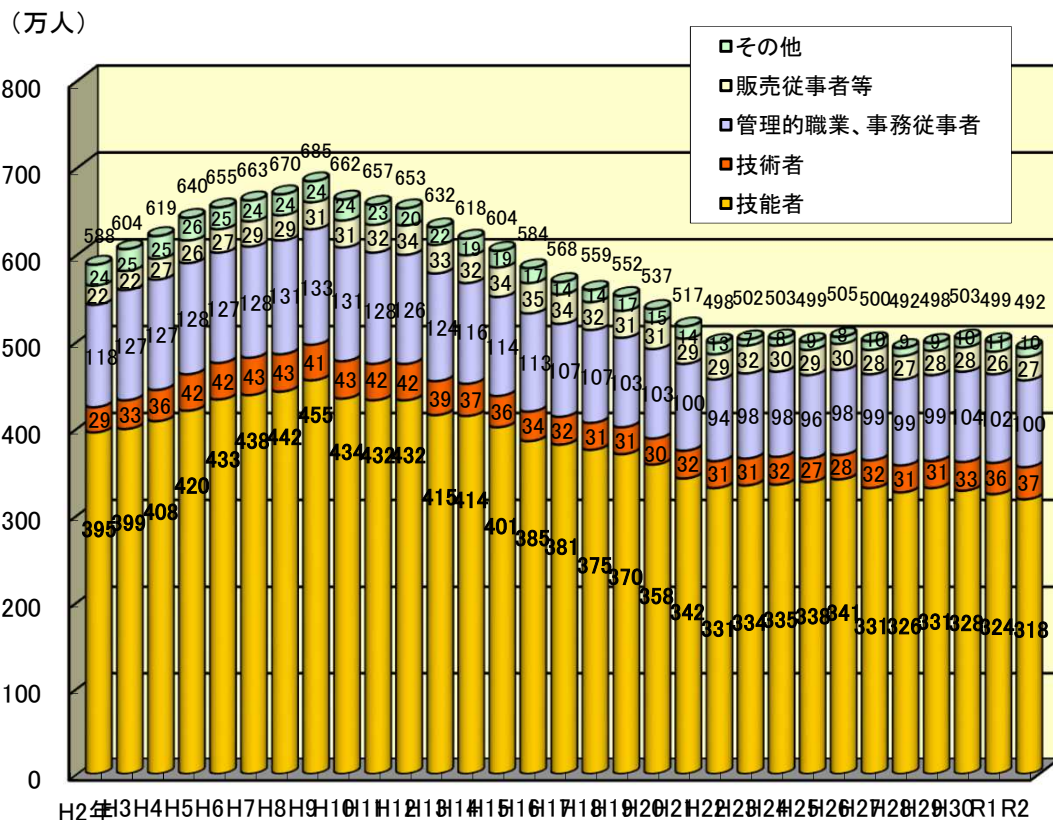
建設業を取り巻く状況(建設業就業者)

技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(R2)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R2)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 318万人(R2)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して55歳以上が約1万人増加(29歳以下は増減なし)。



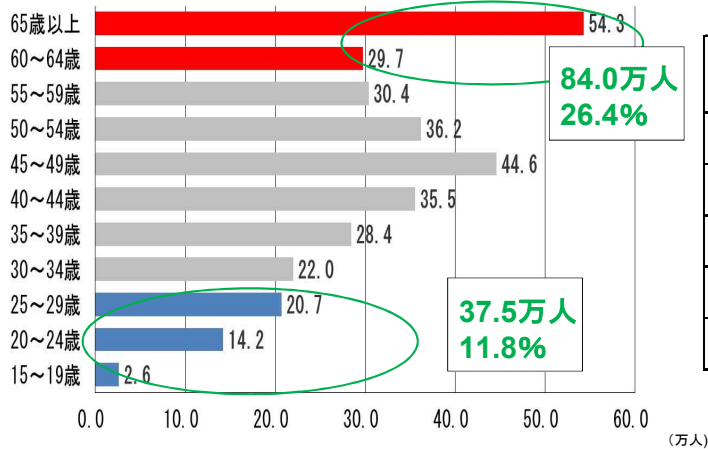
出典:総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

出典:総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

建設業を取り巻く状況(さまざまな課題)

60歳以上の高齢者(84.0万人、26.4%)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



出典: 総務省「労働力調査」(R1年平均)を元に国土交通省にて推計

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。

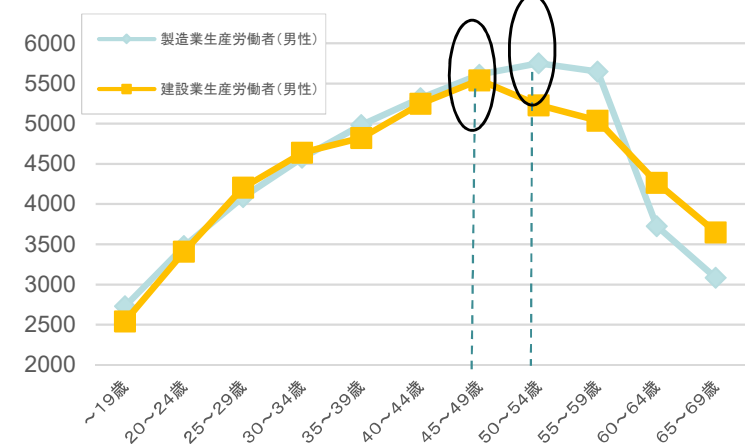
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年 (単位:千円)	2019年 (単位:千円)	上昇率
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,623.9	18.1%
建設業男性全労働者	4,831.7	5,729.9	18.6%
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,786.9	6.9%
製造業男性全労働者	5,391.1	5,587.8	3.6%
全産業男性労働者	5,296.8	5,609.7	5.9%

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

- 製造業の賃金のピークは50~54歳であることにに対し、建設業の賃金ピークは45~49歳。
- 賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。

(単位:千円) 年齢階層別の賃金水準



出典: 令和元年賃金構造基本統計調査

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(事業者単位)

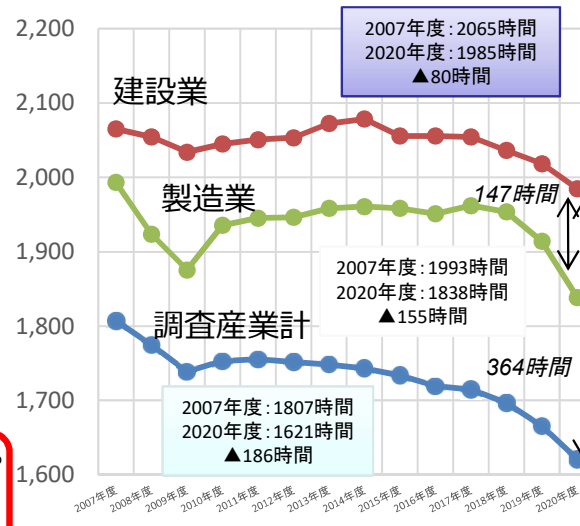
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%

出典: 公共事業労務費調査

元請: 99.7%
1次下請: 99.1%
2次下請: 97.1%
3次下請: 94.1%

建設業は全産業平均と比較して年間360時間以上長時間労働の状況。

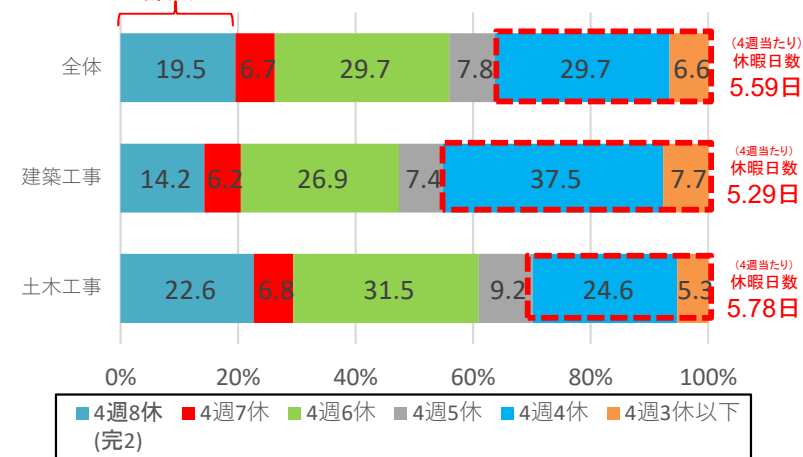
(時間) 年間実労働時間の推移



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2割以下 建設業における休日の状況(技術者)



※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。
※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアール工事等が含まれる。

出典: 日建協「2020時短アンケート」を基に作成

新・担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正（R元.6））について

平成26年に、公共工事品確法と建設業法・入契法を一体として改正※し、適正な利潤を確保できるよう予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置を規定。

※担い手3法の改正（公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律）

新たな課題・引き続き取り組むべき課題

相次ぐ災害を受け地域の「守り手」としての建設業への期待
働き方改革促進による建設業の長時間労働の是正
i-Constructionの推進等による生産性の向上

新たな課題に対応し、
5年間の成果をさらに充実する
新・担い手3法改正を実施

担い手3法施行(H26)後5年間の成果

予定価格の適正な設定、歩切りの根絶
価格のダンピング対策の強化
建設業の就業者数の減少に歯止め

品確法の改正 ～公共工事の発注者・受注者の基本的な責務～ <議員立法※>

○発注者の責務

- ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
- ・施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等）
- ・適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用）

○受注者（下請含む）の責務

- ・適正な請負代金・工期での下請契約締結

働き方改革の推進

○工期の適正化

- ・中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
- ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
- ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化<入契法>

○現場の処遇改善

- ・社会保険の加入を許可要件化
- ・下請代金のうち、労務費相当については現金払い

○発注者・受注者の責務

- ・情報通信技術の活用等による生産性向上

生産性向上への取組

○技術者に関する規制の合理化

- ・監理技術者：補佐する者(技士補)を配置する場合、兼任を容認
- ・主任技術者(下請)：一定の要件を満たす場合は配置不要

○発注者の責務

- ・緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な選択
- ・災害協定の締結、発注者間の連携
- ・労災補償に必要な費用の予定価格への反映や、見積り徴収の活用

災害時の緊急対応強化 持続可能な事業環境の確保

○災害時における建設業者団体の責務の追加

- ・建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化

○持続可能な事業環境の確保

- ・経営管理責任者に関する規制を合理化
- ・建設業の許可に係る承継に関する規定を整備

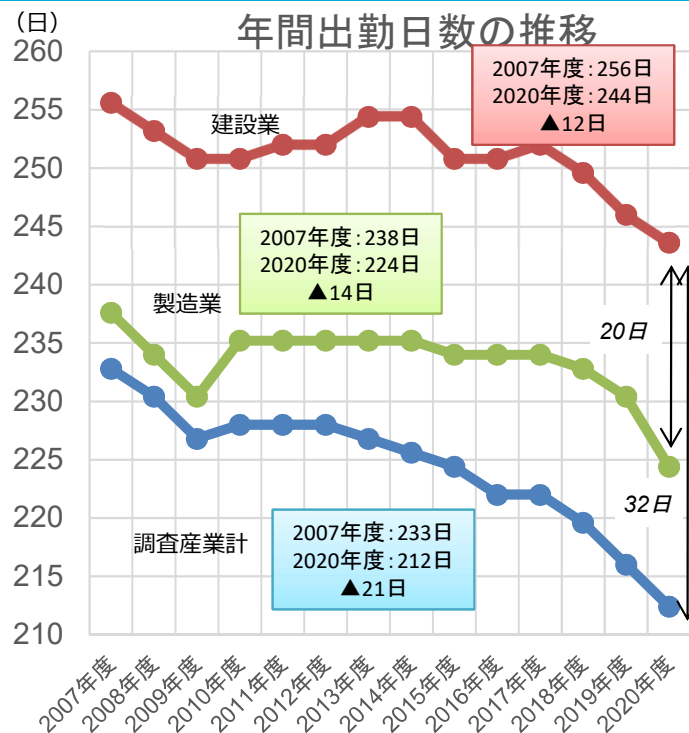
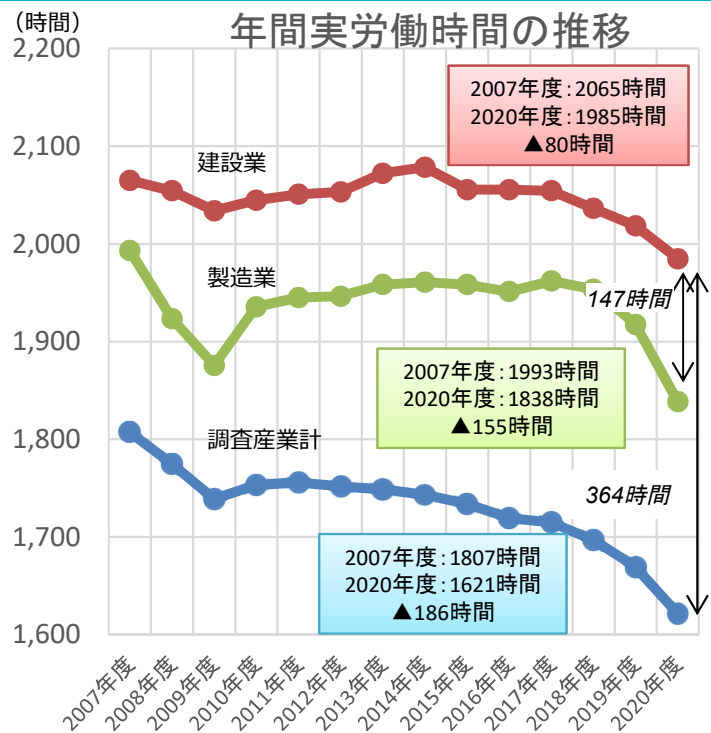
○調査・設計の品質確保

- ・「公共工事に関する測量、地質調査その他の調査及び設計」を、基本理念及び発注者・受注者の責務の各規定の対象に追加

建設業法・入契法の改正 ～建設工事や建設業に関する具体的なルール～ <政府提出法案>

(1) 働き方改革の推進

建設業における働き方の現状



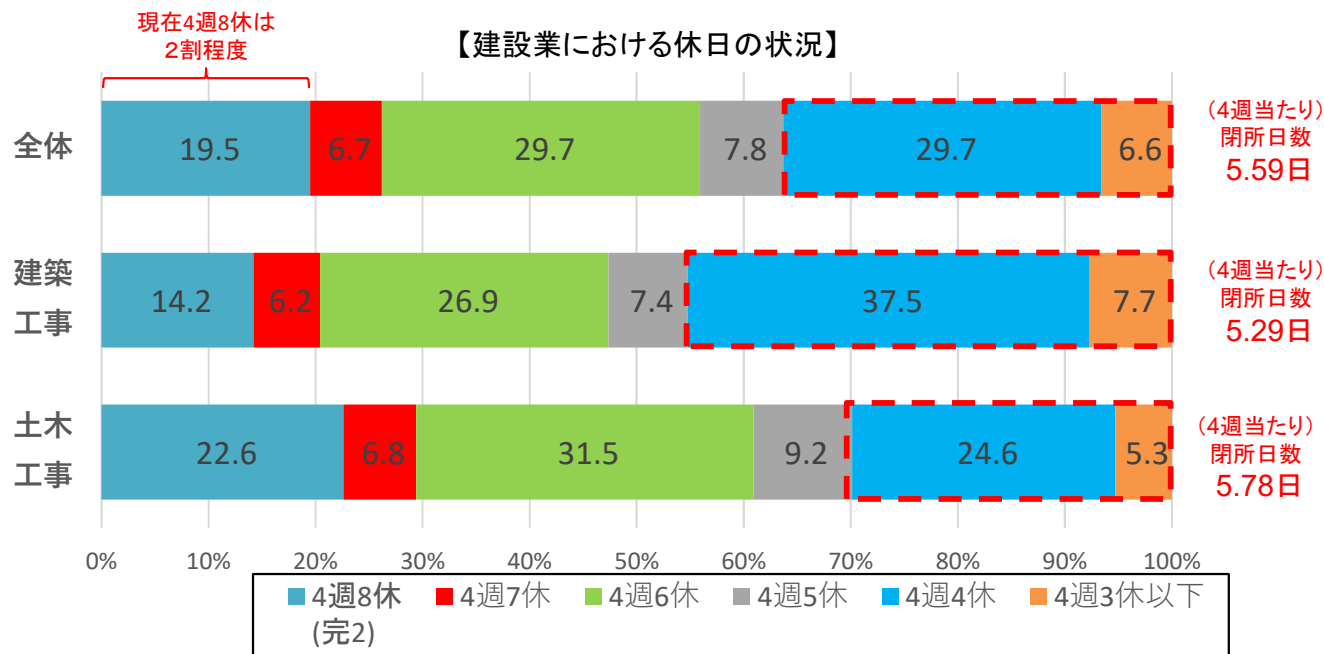
○ 年間の総実労働時間については、全産業と比べて360時間以上(約2割)長い。また、10年程前と比べて、全産業では約186時間減少しているものの、建設業は約80時間減少と減少幅が小さい。

※ 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

○ 建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業している状況。

【注】
 ※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。
 ※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。

出典：日建協「2020時短アンケート」を基に作成



建設業の働き方改革の促進

長時間労働の是正

中央建設業審議会が**工期に関する基準**を作成

注文者

通常必要と認められる期間に比して**著しく短い工期による請負契約の締結を禁止**

- ・違反した場合、**勧告**
- ・従わないときは、その旨を**公表**

※建設業者の場合は監督処分

実施を勧告

工期も含む見積書を交付

工事を施工しない日や時間帯の定めをするときには**契約書面に明記**

建設業者

工程の細目を明らかにし、工種ごとの作業及びその準備に必要な日数を見積り

<参考>

建設業の働き方改革のための関係省庁連絡会議において、「**建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン**」を策定し、関係省庁に要請。

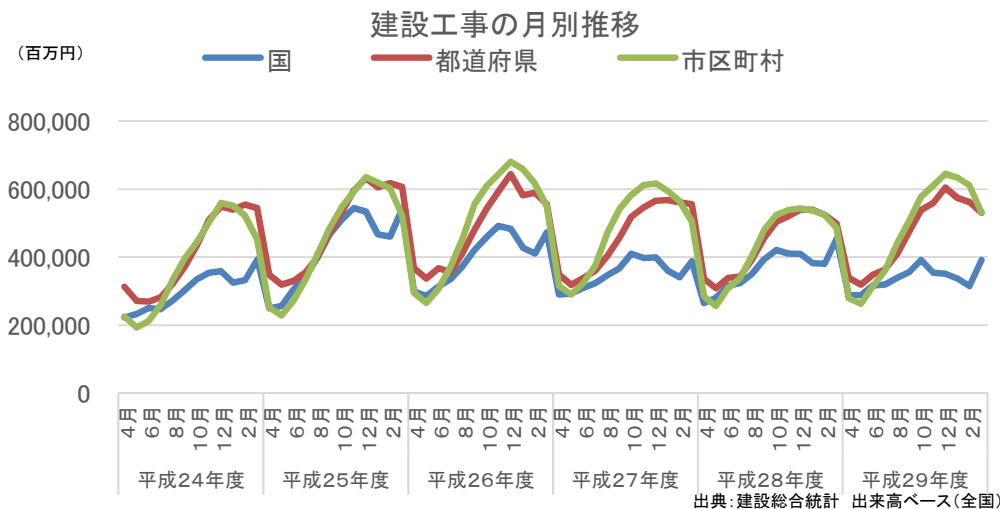


平準化

<入契法にて措置>

入札契約適正化指針に公共発注者が取り組むべき事項として、**工期の確保や施工時期の平準化を明記**(※)

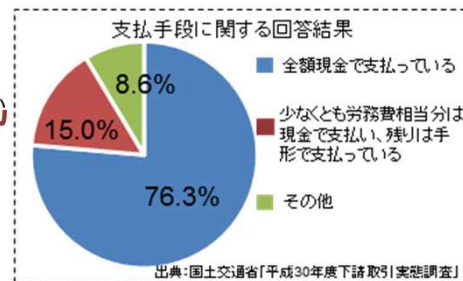
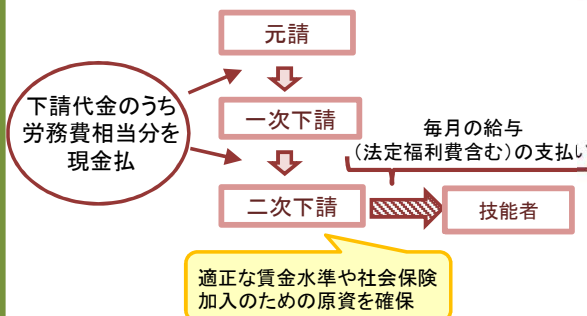
(※)公共団体等に対する努力義務。地方自治体への要請が可能となる。



処遇改善

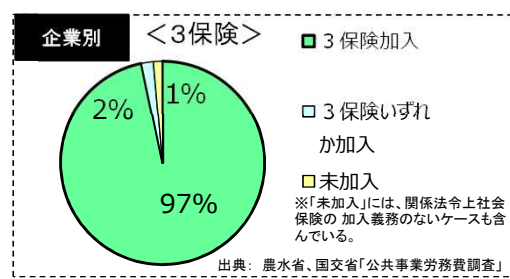
下請代金のうち**労務費相当分について現金払**

➡ **下請労働者の処遇改善**



下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、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

➡ **不良・不適格業者の排除や公正な競争を促進**



※省令事項として位置付け

● 本基準は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準である。

第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 建設工事の特徴
 - (i) 多様な関係者の関与
 - (ii) 一品受注生産
 - (iii) 工期とコストの密接な関係
- (3) 建設工事の請負契約及び工期に関する考え方
 - (i) 公共工事・民間工事に共通する基本的な考え方
 - (ii) 公共工事における考え方
 - (iii) 下請契約
- (4) 本基準の趣旨
- (5) 適用範囲
- (6) 工期設定における受発注者の責務

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- (1) 自然要因
 - 降雨日・降雪日、河川の出水期における作業制限 等
- (2) 休日・法定外労働時間
 - 改正労働基準法に基づく法定外労働時間
 - 建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保
- (3) イベント
 - 年末年始、夏季休暇、GW、農業用水塔の落水期間 等
- (4) 制約条件
 - 鉄道近接・航空制限などの立地に係る制約 等
- (5) 契約方式
 - 設計段階における受注者（建設業者）の工期設定への関与、分離発注 等
- (6) 関係者との調整
 - 工事の前に実施する計画の説明会 等
- (7) 行政への申請
 - 新技術や特許公報を指定する場合、その許可がおりるまでに要する時間 等
- (8) 労働・安全衛生
 - 労働安全衛生法等の関係法令の遵守、安全確保のための十分な工期の設定 等
- (9) 工期変更
 - 当初契約時の工期の施工が困難な場合、工期の延長等を含め、適切に契約条件の変更等を受発注者間で協議・合意
- (10) その他
 - 施工時期や施工時間、施工法等の制限 等

第5章 働き方改革・生産性向上に向けた取組について

働き方改革に向けた意識改革や事務作業の効率化、工事開始前の事前調整、施工上の工夫、ICTツールの活用等について、他の工事現場の参考となるものを優良事例として整理 ※詳細は別紙に整理

第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) 準備
 - (i) 資機材調達・人材確保
 - (ii) 資機材の管理や周辺設備
 - (iii) その他
- (2) 施工
 - (i) 基礎工事
 - (ii) 土工事
 - (iii) 躯体工事
 - (iv) シールド工事
 - (v) 設備工事
 - (vi) 機器製作期間・搬入時期
 - (vii) 仕上工事
 - (viii) 前面及び周辺道路状況の影響
 - (ix) その他
- (3) 後片付け
 - (i) 完了検査
 - (ii) 引き渡し前の後片付け、清掃等の後片付け期間
 - (iii) 原型復旧条件

第4章 分野別に考慮すべき事項

- (1) 住宅・不動産分野
- (2) 鉄道分野
- (3) 電力分野
- (4) ガス分野

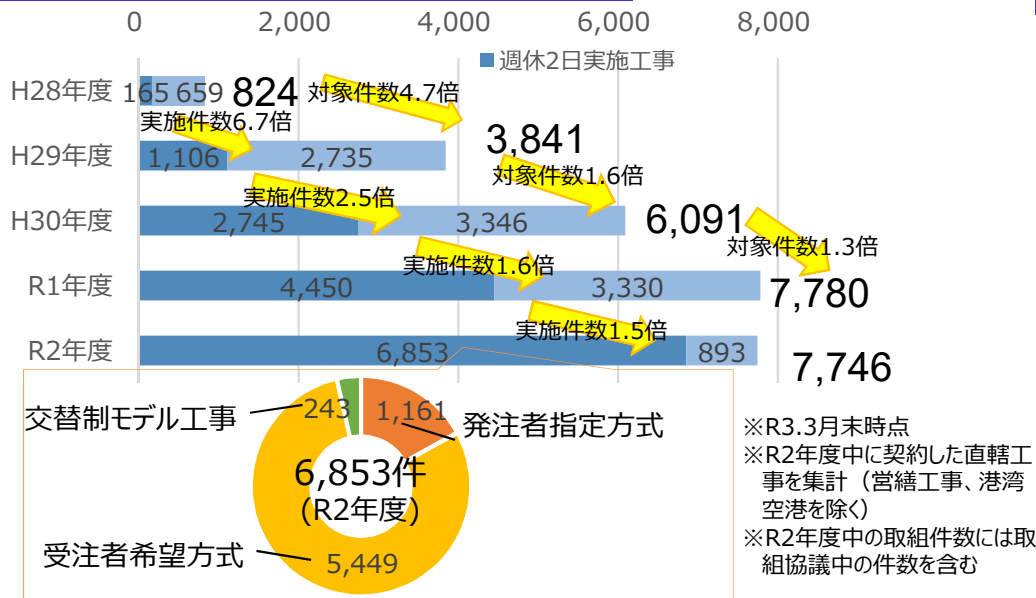
第6章 その他

- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
 - 駆け込みホットラインの活用
- (2) 新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた工期等の設定
 - 受発注者間及び元下間において、協議を行い、必要に応じて適切に契約変更
- (3) 基準の見直し
 - 本基準の運用状況等を踏まえて、見直し等の措置を講ずる

①長時間労働の是正(週休2日の推進)

- 直轄工事において、週休2日を確保できるよう、適正な工期設定や経費補正を実施している。
- R6年4月から、建設業においても罰則付きの時間外労働規制が適用されることを踏まえ、計画的に週休2日を推進。
- 地方公共団体にも同様の取組の推進を働きかけ。

週休2日工事の実施状況(直轄)



週休2日の推進に向けた取組

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

- R2年度より、**共通仮設費、現場管理費の補正係数を見直し**、必要経費を計上する試行を継続。
- **受注者希望方式の積算方式も、発注者指定方式と同様に当初予定価格から4週8休を前提とした経費の積算を行う。** ※()は空港土木

	4週6休	4週7休	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
機械経費(賃料)	1.01	1.03	1.04
共通仮設費率	1.02(1.01)	1.03(1.02)	1.04(1.03)
現場管理費率	1.03(1.01)	1.04(1.03)	1.06(1.04)

週休2日の実施により、現状より工期が長くなるに伴う必要経費に関する補正

■ 週休2日交替制モデル工事の試行

- R1年度より、現場閉所が困難な維持工事等において、**工事従事者が交替で週休2日を確保するモデル工事を試行**。達成状況に応じて労務費を補正。

休日率	4週6休以上 7休未滿	4週7休以上 8休未滿	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05

※現場施工体制(技術者・技能労働者)の確保に特別な費用等が必要となる場合は協議

■ 工事成績評定による加点

4週8休を実施した工事について、「工程管理」の項目において加点評価

週休2日工事の実施状況(都道府県・政令市(計67団体))

- H29年度：実施済39団体
- H30年度：実施済56団体
- R1年度：実施済66団体

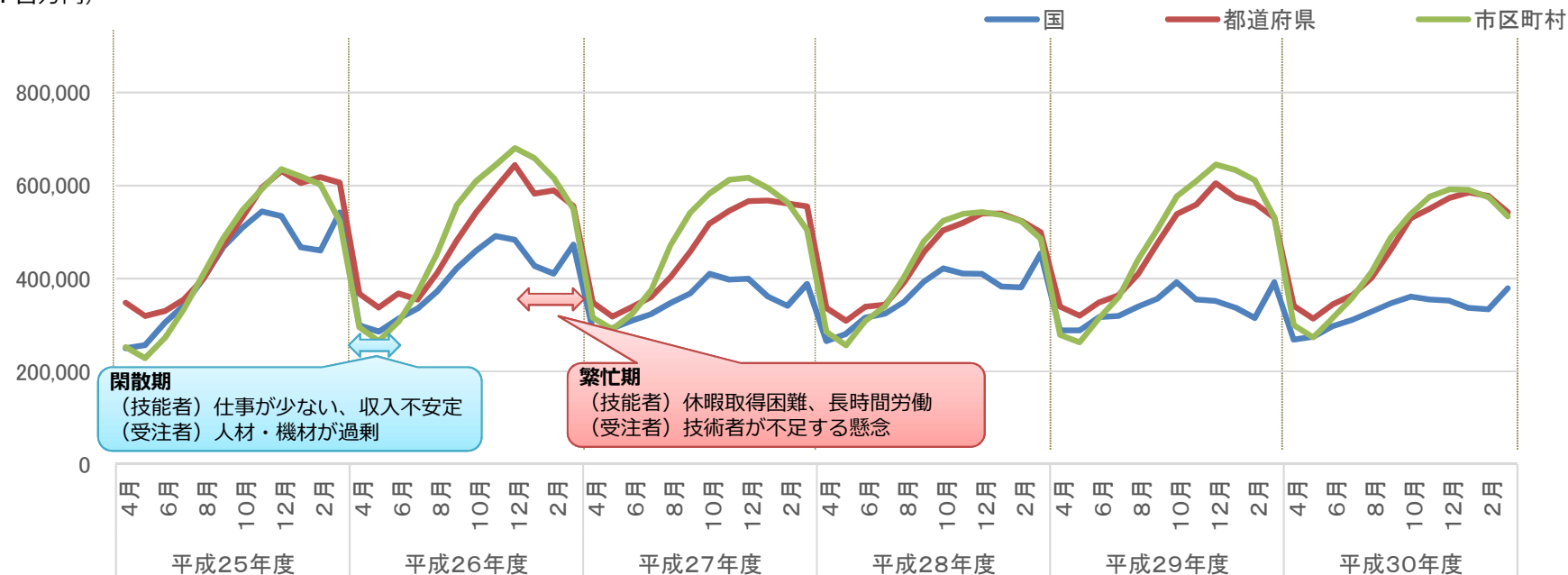
▶ 令和3年度は、直轄工事について、**原則全ての工事**を「週休2日対象工事」として公告。

② 施工時期の平準化(必要性について)

- 公共工事では、年度内の時期によって工事の繁閑に大きな差が生じるため、人材や機材の効率的な活用等に支障
 ⇒ **改正品確法において、発注者の責務として公共工事の施工時期の平準化が規定**
入契法で、公共工事の発注者に施工時期の平準化のための方策を講じることを努力義務化

公共工事における工事出来高の状況

(単位：百万円)



施工時期の平準化の推進

建設業者（受注者）に期待される効果

- 年間を通じた安定的な工事の実施による経営安定化
- 人材や機材の実働日数の向上や効率的な運用
- 技能者の処遇の改善（特に休日の確保等）
- 稼働率の向上による機械保有等の促進

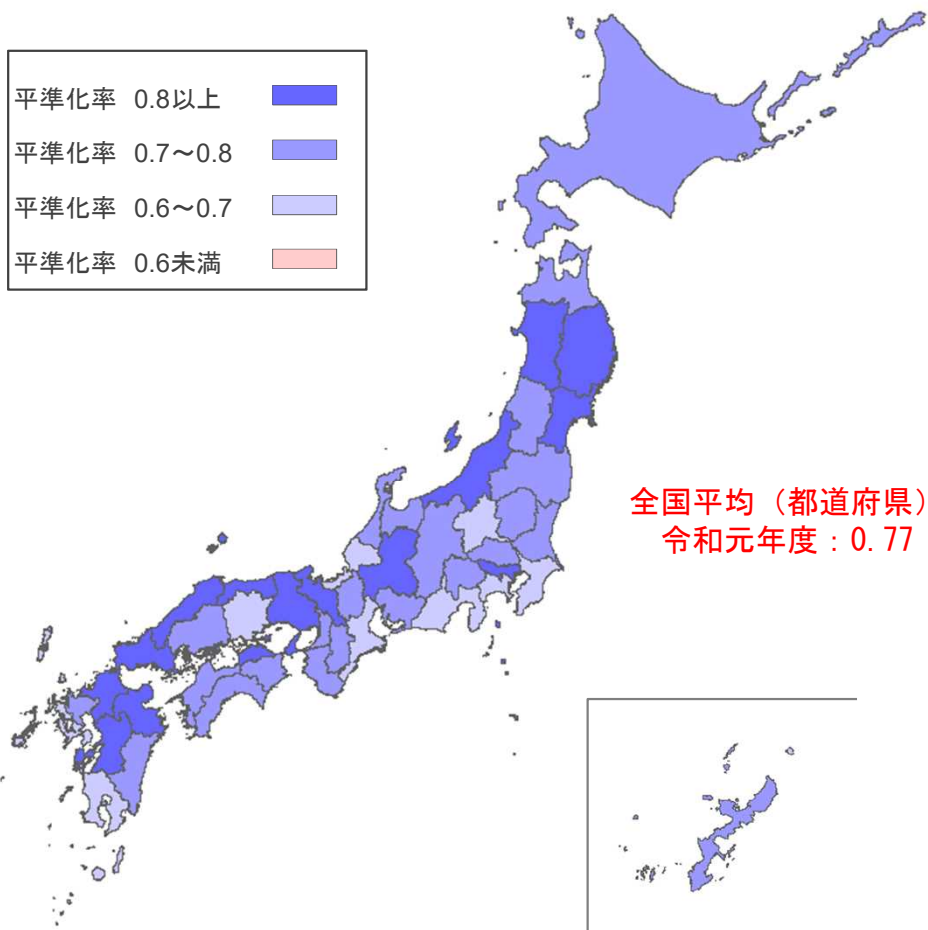
発注者に期待される効果

- 入札不調・不落の抑制など、安定的な施工の確保
- 中長期的な公共工事の担い手の確保
- 発注担当職員等の事務作業の負担軽減

② 施工時期の平準化(地方公共団体における平準化の状況)

- 令和2年度入契調査を踏まえ、全地方公共団体の平準化率等を見える化(令和3年5月公表)
- 引き続き、都道府県公契連を通じた働きかけ等を通じ、施工時期の平準化に向けた取り組みを加速

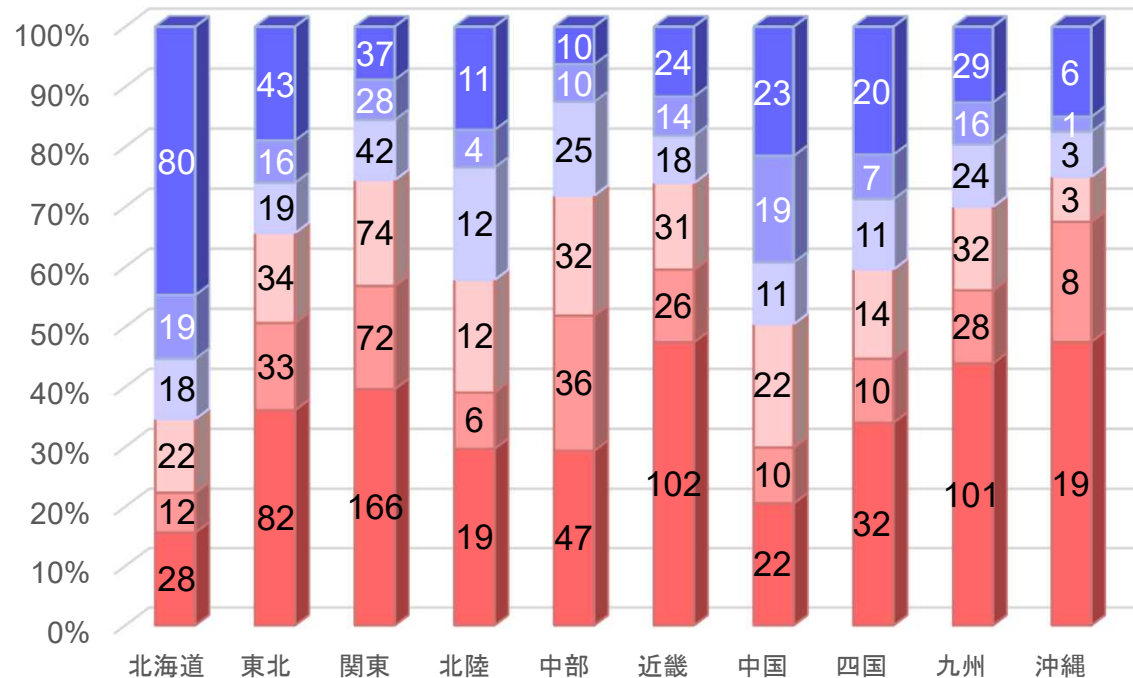
都道府県の平準化率の状況



各地域における平準化率別の市区町村の構成割合

平準化率の区分: ■ ~0.4 ■ 0.4~0.5 ■ 0.5~0.6

※グラフ内の数値は市区町村数



地域別の平準化率の平均値(市区町村)

地域	北海道	東北	関東	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
全国	0.55	0.81	0.59	0.50	0.58	0.51	0.47	0.64	0.55	0.48

※地域区分

北海道: 北海道

東北: 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

関東: 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県

北陸: 新潟県、石川県、富山県

中部: 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿: 福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県

中国: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国: 徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県

沖縄: 沖縄県

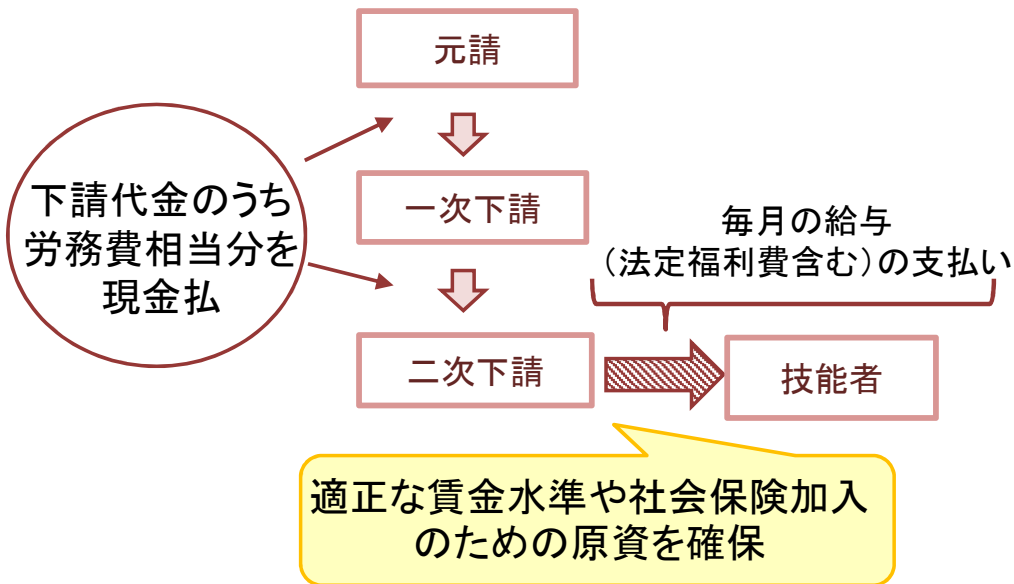
※平準化率の定義: 4~6月期の工事平均稼働件数/年度の工事平均稼働件数

※都道府県・市区町村の平準化率は、「令和2年度入契約適正化法」に基づく実施状況調査(令和3年1月時点速報値)を基に算出(1件当たり130万円以上の工事を対象)

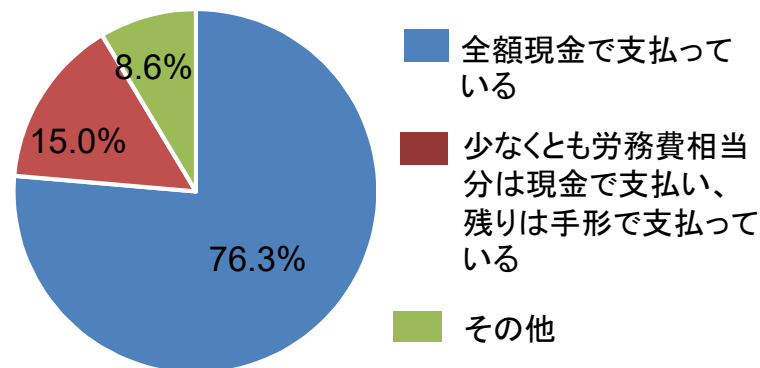
③ 処遇改善(労務費現金払いと社会保険の許可要件化)

労務費現金払い

下請代金のうち**労務費相当分について現金払** → **下請労働者の処遇改善**



支払手段に関する回答結果



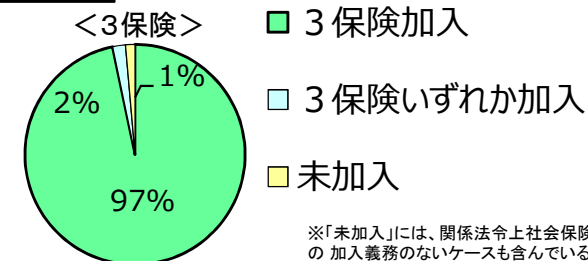
出典: 国土交通省「平成30年度下請取引実態調査」

社会保険の許可要件化

下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、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

→ **不良・不適格業者の排除や公正な競争を促進**

企業別

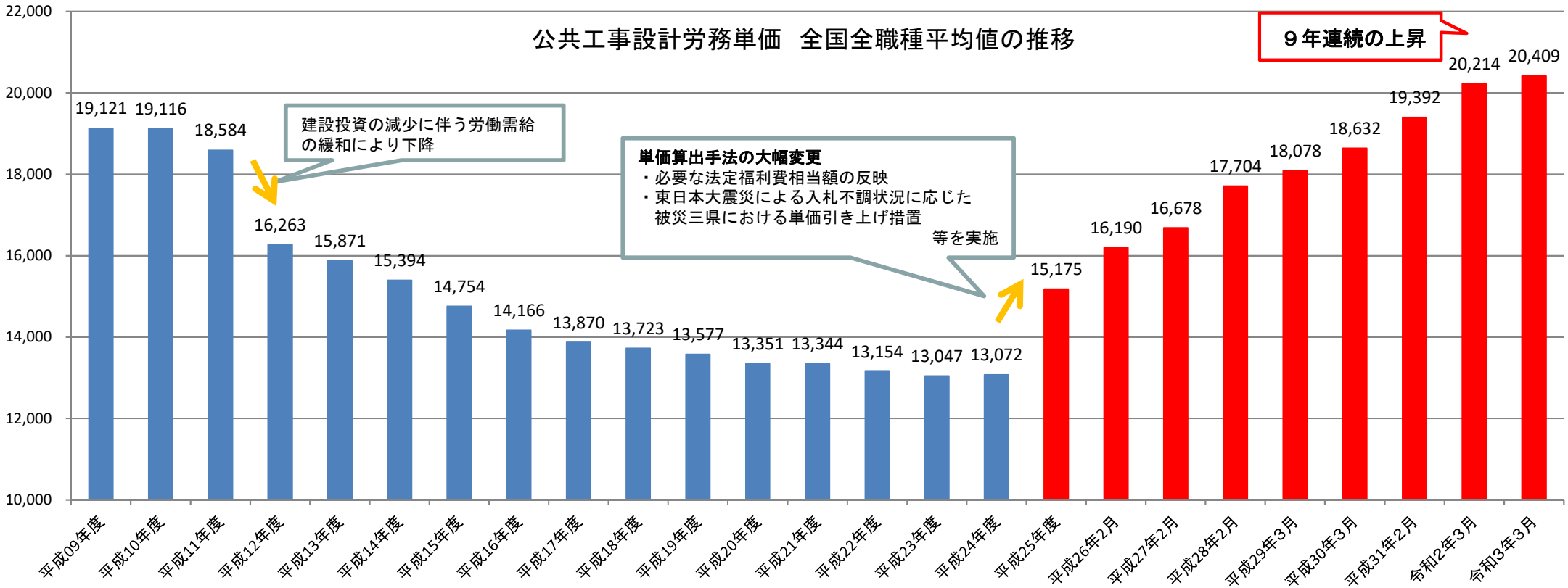


出典: 農水省、国交省「公共事業労務費調査」

※省令事項として位置付け

③ 処遇改善(技能労働者の賃金水準の引上げ:公共工事設計労務単価)

○全国全職種平均値は新型コロナウイルスの影響を踏まえた特別措置を実施し9年連続の上昇



注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレース式で算出し、今年度は令和2年度の標本数をもとにラスパイレース式で算出した。
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

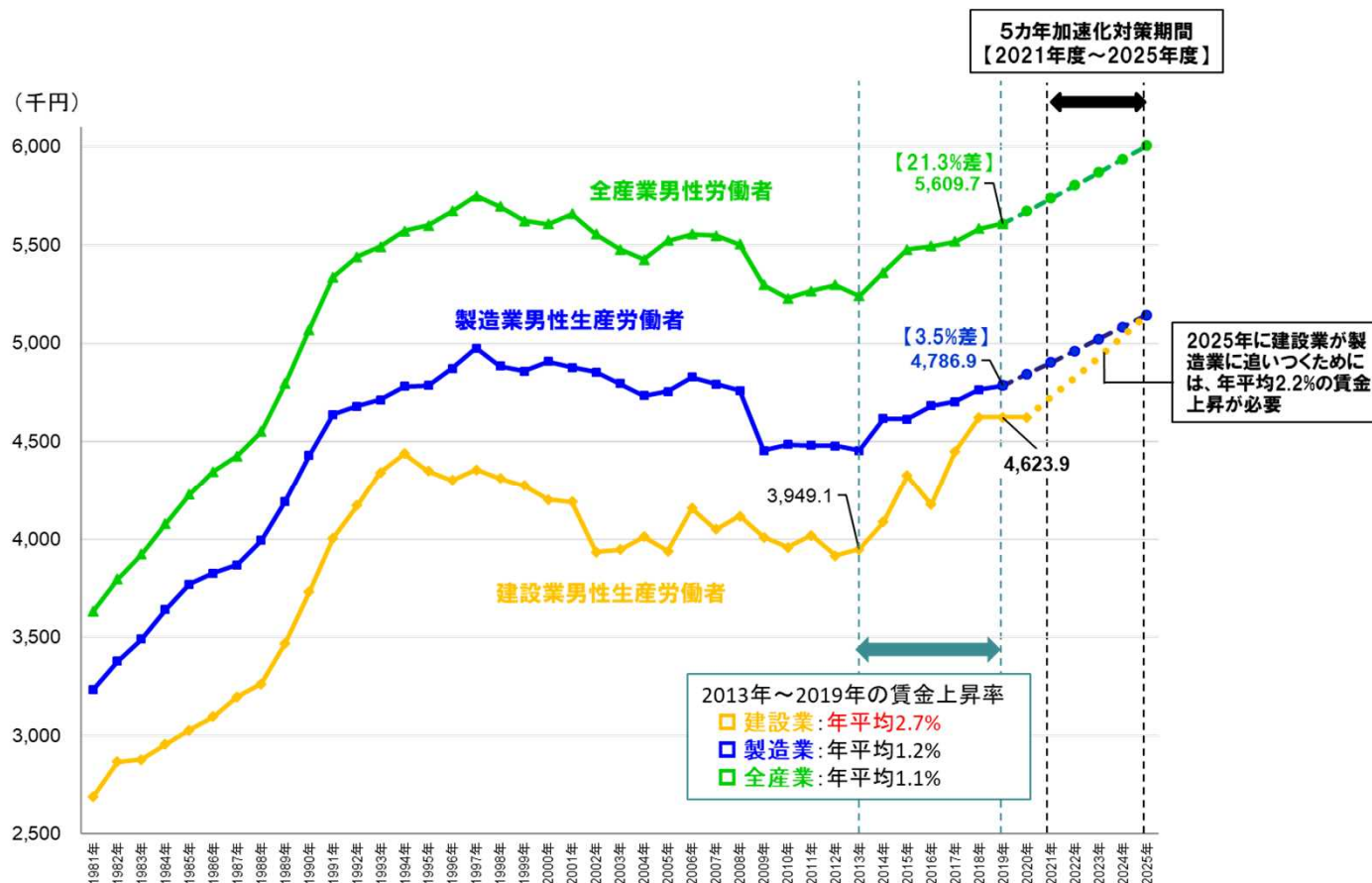
	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	H24比
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4%	→ +2.8%	→ +3.3%	→ +2.5%	→ +1.2%	+53.5%
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3%	→ +1.9%	→ +3.6%	→ +2.9%	→ +0.6%	+69.8%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。 14

③ 処遇改善(技能労働者の賃金水準の引上げ:必要性)

- 約42%の地域・業種で賃金レベルが下がった状況が継続・拡大すれば、かつての賃金下落、労務単価下落、利益下落、更なる賃金下落という負のスパイラルに陥りかねない。
- 技能労働者の賃金の引上げが労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつなげる好循環を堅持することが必要。
- 今後の公共事業量については、「防災・減災、国土強靱化のための5カ年加速化対策」(5カ年総額おおむね15兆円)により、一定の見通しが確保されている。

技能労働者の賃金の推移と他産業との比較



技能労働者の賃金水準の引上げの必要性

- 今後の担い手確保のためには、賃金上昇の継続が必要
- 特に若い世代には、技能と経験に応じて処遇が向上する姿を示すことが必要
- 建設業に関わる全ての関係者が、賃金引上げに向けてそれぞれ努力することが重要

(資料) 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

③ 処遇改善(技能労働者の賃金水準の引上げ:環境整備の取組)

- 赤羽大臣(当時)・建設業団体トップで合意された「本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印」のもと、公共工事の受注者による適正利潤の確保を通じて、賃金引上げに向けた環境整備が図られるよう、地方公共団体に対して、総務省と連名で
 - ① 安定的・持続的な公共投資の確保とともに、② 適正な予定価格の設定や、③ ダンピング対策の更なる徹底 等を要請
- 都道府県に加え、都道府県公契連等を通じて市町村に対しても、直接働きかけを実施し、フォローアップ

『技能労働者の処遇改善に向けた環境整備のための適正な入札及び契約の実施について』(令和3年6月15日付け、総行第201号・国不入企第15号)

安定的・持続的な公共投資の確保等

建設企業が将来の見通しをもちながら、技能労働者等の安定的な雇用等を図るため、公共投資の安定的・持続的な見通しの確保が必要

- 安定的・持続的な公共投資の確保
- 計画的な発注や中長期的な公共工事の発注の見通しの作成・公表

適正な予定価格の設定・適切な契約変更の徹底

工事の品質確保、担い手の確保・育成に必要な適正利潤の確保を図るため、取組の更なる強化が必要

《特に強化すべき取組》

- 見積り活用時の妥当性確認の徹底
(不当な乗率の設定取り止め)
- 積算内訳(工事設計書)の適時公表
- 設計変更がトラインの公表、適正履行
(特記仕様書への記載等)
- 歩切りの根絶徹底

ダンピング対策の更なる徹底

工事の品質確保や担い手の育成・確保に必要な適正利潤の確保を図るため、ダンピング対策の更なる強化

《特に強化すべき取組》

- 公契連モデルを大きく下回る団体等を『見える化』し、個別に働きかけ
- 低入札調査の排除実施状況に応じて、個別に改善を働きかけ
- 低入札価格を下回る受注における履行確保措置※の徹底

※①「監督・検査の強化」、②「技術員の増員」、③「下請業者への公正・透明(クリア)な支払の確認」、④「契約保証額の引上げ等」、⑤「工事請負契約に係る指名停止措置の強化」(かきつけこ)を推進)

都道府県に加え、市町村に対しても、都道府県公契連等を通じて直接働きかけを実施し、フォローアップ

(2) 生産性向上への取組

技術者に関する規制の合理化

元請

○ 監理技術者の専任緩和

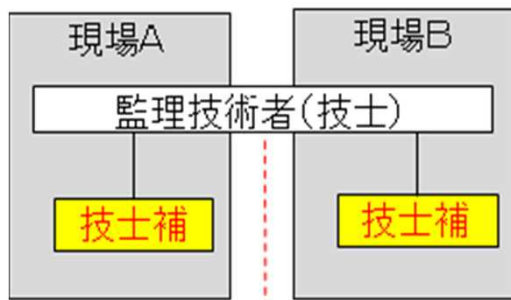
監理技術者補佐を専任で置いた場合は、**元請の監理技術者の複数現場の兼任を可能とする**

○ 元請の監理技術者を補佐する制度の創設

技術検定試験を学科と実地を加味した第1次と第2次検定に再編成。

第1次検定の合格者に**技士補の資格を付与**。

➡ 若者の現場での早期活躍、入職促進



監理技術者は兼務可能

※監理技術者補佐の要件は、主任技術者の要件を満たす者のうち、1級技士補を有する者を想定

<現行制度>

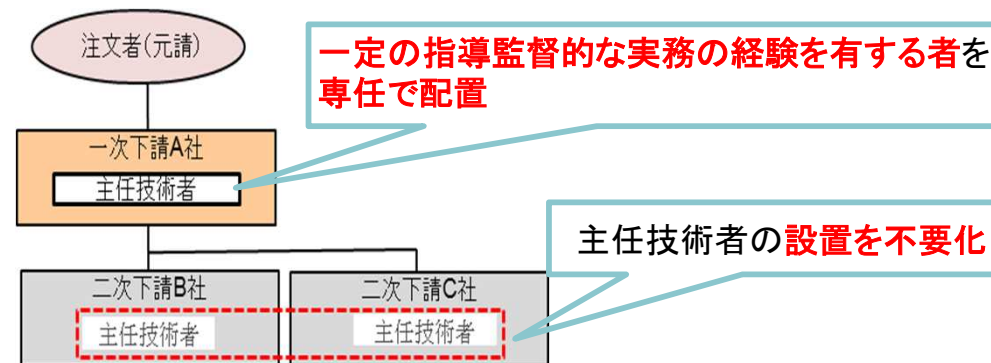
監理技術者もしくは主任技術者は、請負金額が3,500万円(建築一式工事の場合は7,000万円)以上の工事については、工事現場毎に専任が必要。

下請

○ 専門工事一括管理施工制度の創設

以下の要件を満たす場合、下請の主任技術者の設置を不要とする

- ・一式以外の一定の金額未満の下請工事
- ・元請負人が注文者の承諾と下請建設業者の合意を得る
- ・更なる下請契約は禁止



※適用対象は、施工技術が画一的で、技術上の管理の効率化を図る必要がある工種に限定

技士補制度の創設

現行制度

改正後(令和3年4月施行)

技術検定

- ・ 学科試験
- ・ 実地試験

合格

※いずれも合格

技士



技術検定

第1次検定

合格

技士補

第2次検定

合格

技士

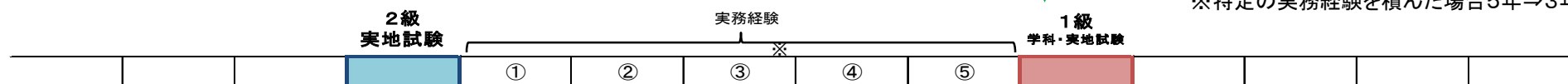
受検資格の見直し

- 2級の第2次検定合格者については、1級の第1次検定を受検するにあたり、1級相当の実務経験を不要とする

現行制度

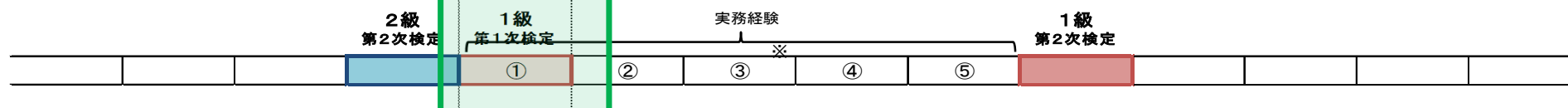
1級受験には所定の実務経験※が必要

※特定の実務経験を積んだ場合5年⇒3年に短縮



改正後(令和3年4月施行)

2級第2次検定合格後に1級第1次検定を受検可能に



- 17歳以上で受検可能な2級の第1次検定合格者には、2級技士補の称号が付与される

インフラ分野のデジタル・トランスフォーメーション

【インフラ分野のデジタル・トランスフォーメーションで実現するもの】

国民

- 行政手続きの迅速化や暮らしにおけるサービス向上の実現

Before (Now)



After (Future)



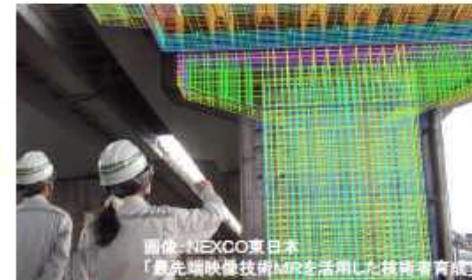
業界

- 危険・苦渋作業からの解放により、安全で快適な労働環境を実現



職員

- インフラのデジタル化で検査や点検、管理の高度化を実現



- 在宅勤務や遠隔による災害支援など新たな働き方を実現



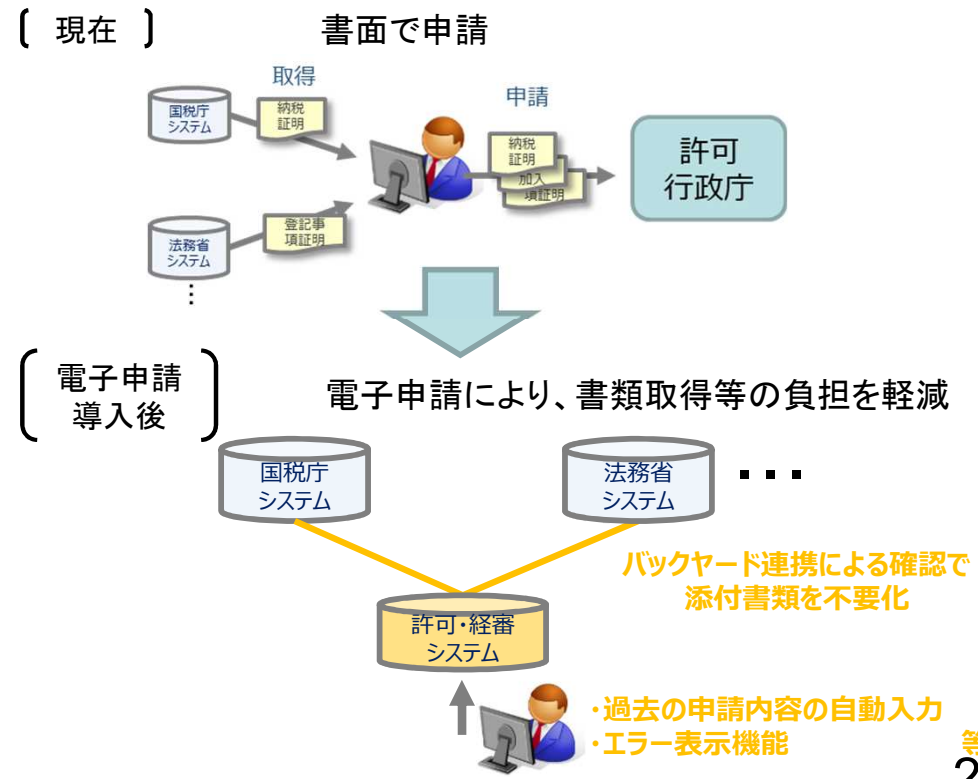
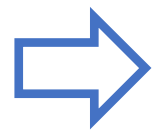
【現状】

- 建設業許可、経営事項審査（経営規模等評価）の申請については書類での申請のみ
→申請準備、審査が申請者及び許可行政庁双方にとって大きな負担。

【方針等】

- 経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日閣議決定）
「建設業許可の電子申請化など関係手続のリモート化を進める」
- 規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）
「経営事項審査申請について、早期のオンライン化を実現するとともに、オンライン化に当たっては、BPRを徹底して、申請書類の簡素化、ワンスオンリーの徹底等を行い、行政手続コストの更なる削減を実現する。【令和4年度中措置】」

- 建設業許可・経営事項審査について、遅くとも令和4年度までに電子申請システムを運用開始
- 大臣許可業者・都道府県知事許可業者を問わず、全ての建設業者にとって電子申請が可能となるよう、国と都道府県で統一のシステムを構築
- 他機関のシステムとのバックヤード連携や既に提出した情報のプレプリント機能、エラー表示機能等を実装し、申請手続・審査の負担軽減を最大限実現



参考資料



処遇改善関連(P16)

開催概要

日時：令和3年3月30日 17:00～18:00
 出席団体：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
 開催趣旨：公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の賃金水準の引上げ、
 建設キャリアアップシステムについて意見交換

- この場において、官民連携して「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等の公共工事の円滑な施工確保に取り組むこと、建設キャリアアップシステムの普及促進のため、官民あげて取り組んでいくことを確認。
- 今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金の引上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、さらなる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要であり、様々な課題もあり、困難を伴うものの、本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組を進めることとなり、また、翌年以降も経済状況等を踏まえつつ、継続して賃金上昇に向けた取組を進めることとなった。



開催概要

日時：令和3年9月29日 13:00～14:20

出席団体：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

開催趣旨：建設業の働き方改革等の推進、公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の適正な賃金水準の確保、建設キャリアアップシステムの更なる利用促進等について意見交換

- 「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等の公共工事の円滑な施工に万全を期すとともに、施工余力が十分あること、前回申し合わせた「概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す」という旗印のもと、引き続き官民一体となって取り組んでいくことを再確認。
- 建設キャリアアップシステム（CCUS）の更なる利用促進に官民で取り組むとともに、経営事項審査でのCCUS活用の加点評価、民間発注者を含めたCCUS推進体制の構築など、新たな取組を検討していくことを赤羽大臣より表明。
- 地域の「守り手」である建設業の担い手確保のために、ダンピング対策の徹底や、女性・若者が活躍できる魅力的な産業に変革する必要性等について議論。



一 はじめに ・ 二 第一の政策 新型コロナ対策 (略)

三 第二の政策 新しい資本主義の実現 (抜粋)

次に、私の経済政策について申し上げます。

マクロ経済運営については、最大の目標であるデフレからの脱却を成し遂げます。そして、大胆な金融政策、機動的な財政政策、成長戦略の推進に努めます。(略)

今こそ、我が国も、**新しい資本主義**を起動し、実現していこうではありませんか。

「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」。これがコンセプトです。

成長を目指すことは、極めて重要であり、その実現に向けて全力で取り組みます。しかし、「分配なくして次の成長なし」。このことも、私は、強く訴えます。(略)

新しい資本主義を実現していく車の両輪は、成長戦略と分配戦略です。(略)

次に、分配戦略です。

第一の柱は、**働く人への分配機能の強化**です。

企業が、長期的な視点に立って、株主だけでなく、従業員も、取引先も恩恵を受けられる「三方良し」の経営を行うことが重要です。非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなど、そのための環境整備を進めます。

政府として、**下請け取引に対する監督体制を強化し、大企業と中小企業の共存共栄を目指します。**

また、労働分配率向上に向けて**賃上げを行う企業への税制支援を抜本強化します。**(略)

四 第三の政策 国民を守り抜く、外交・安全保障 ～ 六 おわりに (略)



II. 建設キャリアアップシステム

建設キャリアアップシステムの概要

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、**技能・経験に応じた適切な処遇につなげる**仕組み
- これにより、①若い世代が**キャリアパスや処遇の見通し**をもてる、②**技能・経験に応じて給与を上げる**、③**技能者を雇用し育成する企業が伸びていける**建設業を目指す
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、**業界団体と国が連携して官民一体で普及**を推進

<建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営：（一財）建設業振興基金

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
- ・施工体制 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入等

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

就業履歴を蓄積

技能レベルのステップアップ

レベル1: 初級技能者 (見習い)

レベル2: 中堅技能者 (一人前)

レベル3: 職長として現場に従事できる者

レベル4: 高度なマネジメント能力を有する者 (登録基幹技能者等)

レベルに応じてカードも色分け

- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり(働き方改革)
- ◎ 技能者の雇用、育成に取り組む企業の成長(生産性向上)

→ **建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要**

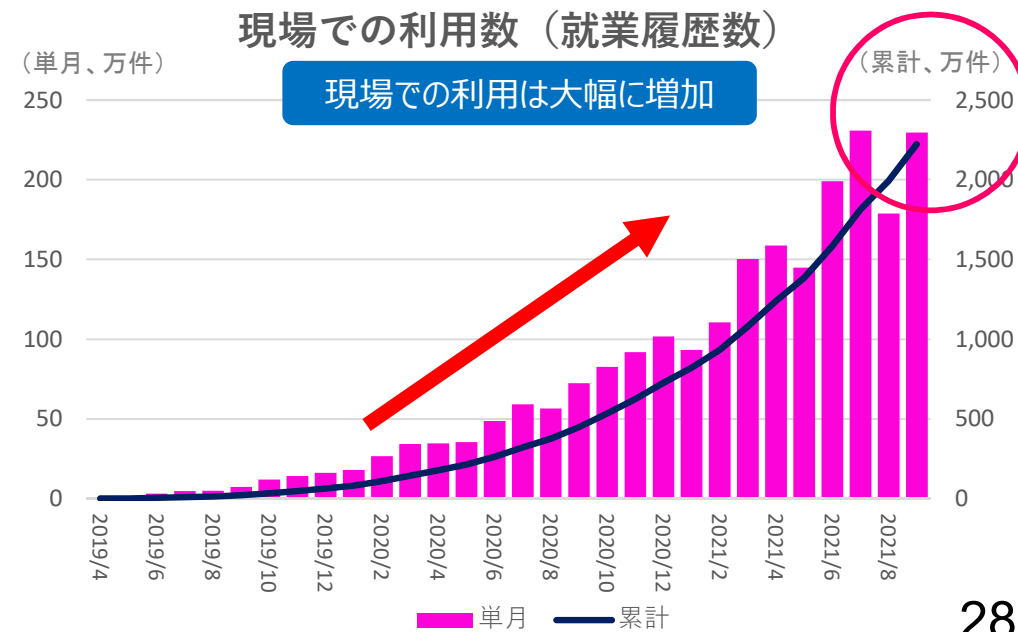
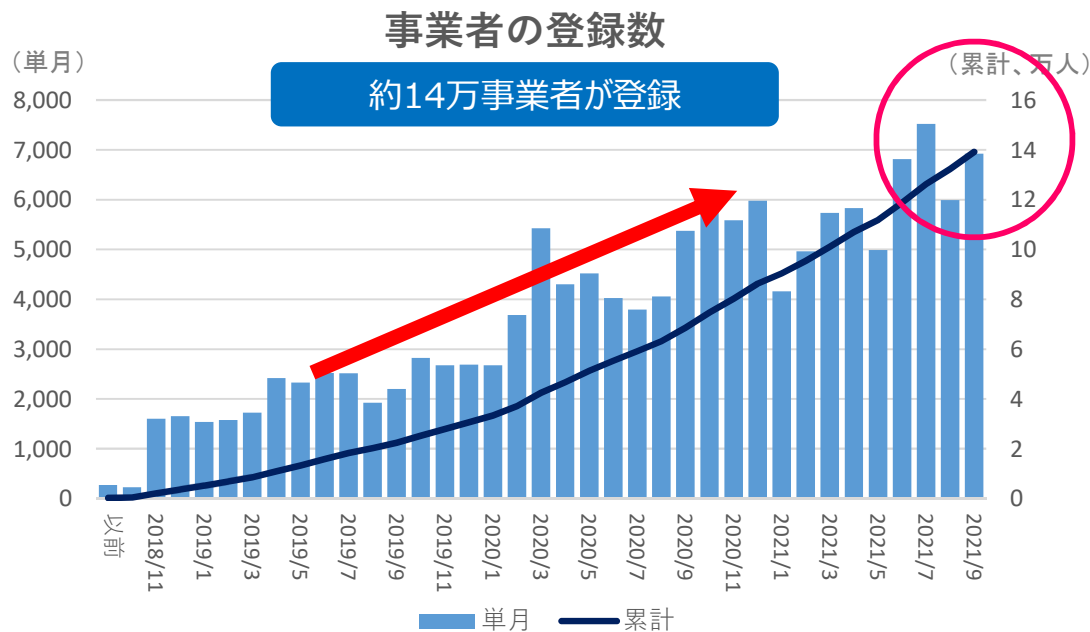
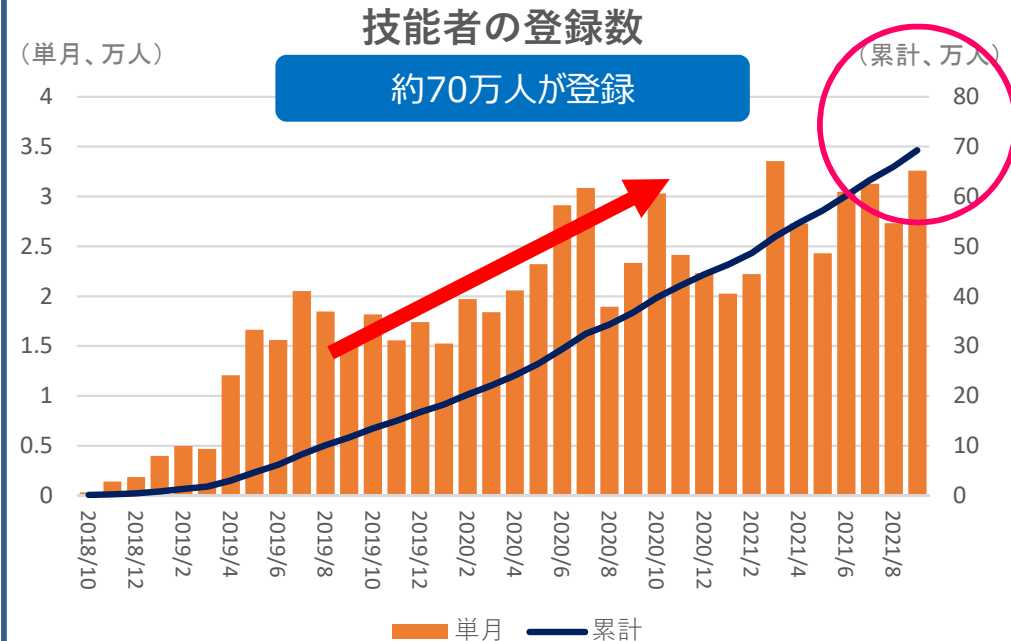
建設キャリアアップシステムの登録・利用状況

- **技能者は約70万人が登録済み**
(今年度内に80万人に達するペースで増加。技能者の4人に1人が利用する水準)
- **現場での利用数※は大幅に増加**
(※就業履歴数。直近で月・約230万回 (令和3年9月実績))
- **事業者の登録は約14万事業者※が登録**
(※うち一人親方は約4万事業者)

【参考】

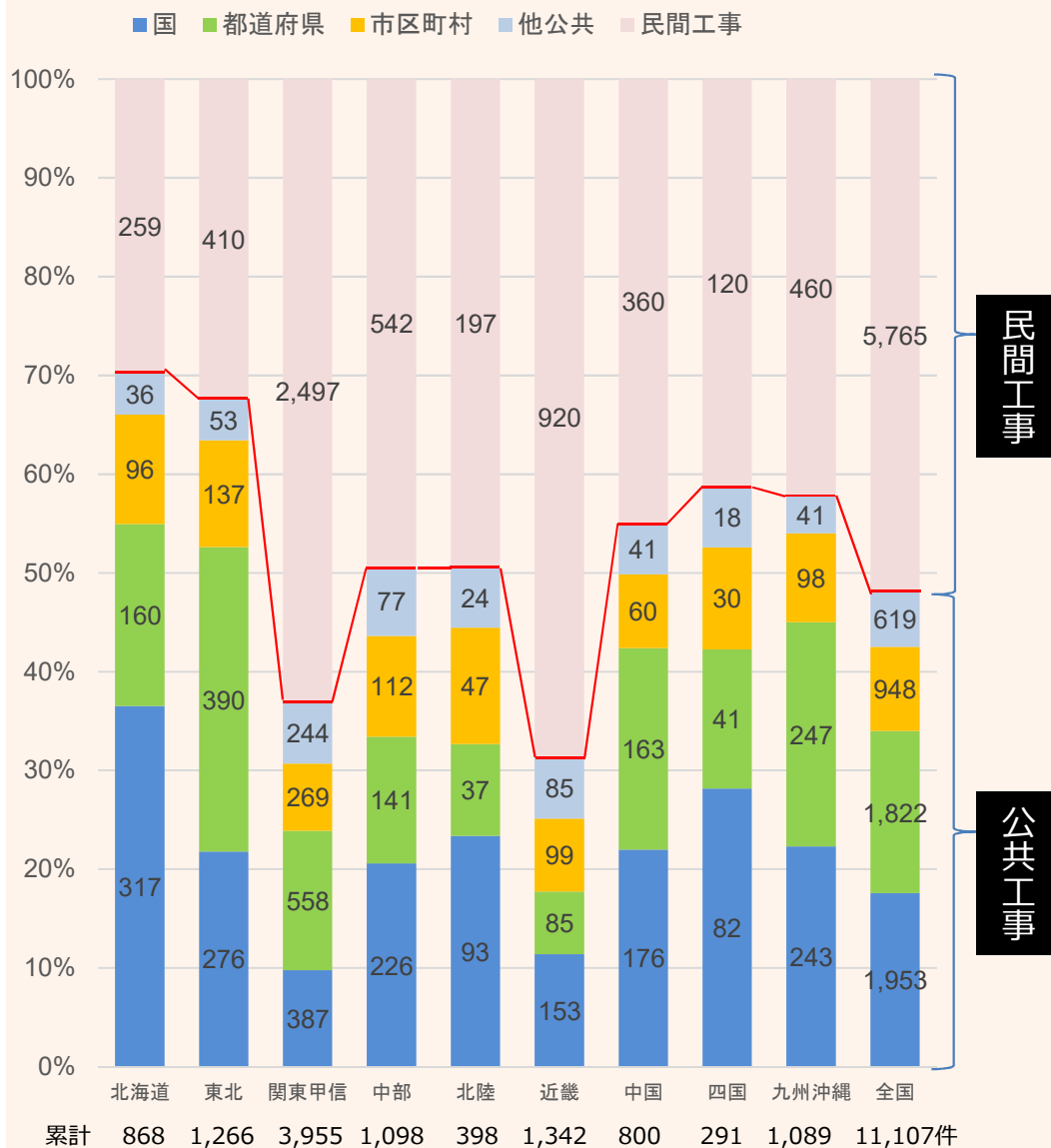
	技能者登録	(参考) 技能者数	事業者登録	(参考) 工事実績がある事業者数
全国	692,511 人	3,180,000 人	139,169 社	200,279 社

(注) 技能者登録、事業者登録数はR3.9末時点。
技能者数は労働力調査(総務省)のR2平均より国土交通省推計。
工事実績有業者数は建設工事施工統計調査報告(R1実績)より



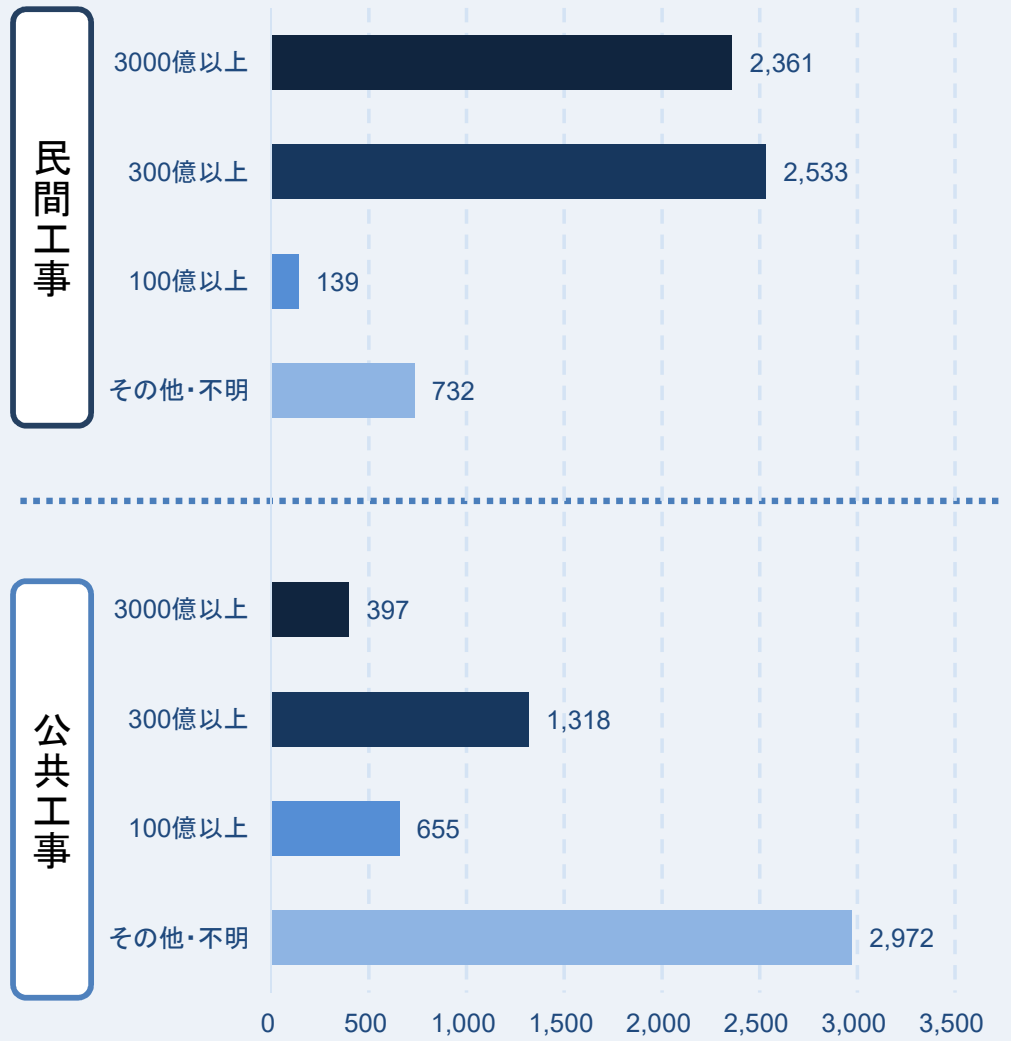
CCUS現場登録の状況（4-9月実績）

発注者別の年度登録現場数（ブロック別）



事業者完工高規模別の年度登録現場数

(参考) 建設投資額見通し 公共：22.2兆円 民間：32.8兆円
国土交通省「令和2年度建設投資見通し（実質値）」



※ 上記のほか、戸建住宅メーカー等数社により、2,461現場が登録
 ※ CCUS上で現場登録が完了しており、就業履歴登録を行うことができる工事現場数について、年度累積（2021年4月～2021年9月）を集計
 ※ その他・不明にはCCUSの現場情報と経審情報を連携させられない先（＝完工高不明先）も含まれている。
 ※ 地方区分は地方整備局に準じた。

CCUS 利用者から寄せられた声①

○ CCUSを導入して半年になります。取りかかりこそ難航しましたが、慣れてしまえば特に問題ありません。カードリーダーによる就業履歴の確認や、作業員名簿、資格証の確認に役立っています。自分の経験を客観的に証明できるようになることは嬉しいし、将来の安定に繋がります。



40代・男性

○ CCUSはいわば技能者個人の履歴書です。自動的に個人の経歴書が蓄積され、どの現場に入場したかの記録が残るのは画期的なことだと思います。これまでは、会社を途中で辞めると、転職先で正しい職歴を確認するのに非常に手間がかかることになっていましたが、CCUSによってキャリアの積み重ねが出来るようになると思います。



30代・男性

○ 採用時に技能者の経歴や技術を証明することで、雇用する労働者の技能レベルを客観的に把握でき、自社に合った人材を確保しやすくなります。

○ また、CCUSを使うことで、現場の書類作成や管理業務の労力と時間を大幅に削減することが可能です。システム内で建退共関係の業務や社会保険加入状況といった複雑な業務も簡略化できます。



20代・男性

○ 私は元請の施工管理技士として働いています。現場の新規入場者の社会保険や雇用状況の確認は、現状、保険証の写しなど多くの書類で行っています。作業員の資格も、事前に下請業者から書類提出を求めて確認します。建築の現場、特に新築工事では、多くの工種の作業員が入場するので大変です。(これまでは、)何百枚もの紙一枚一枚を確認して行っていますが、CCUSを使えば技能者の保有資格や社会保険加入が一目瞭然と迅速に把握でき、正確です。ペーパーレス化にも繋がります。

○ 誰がどこで就業したか各事業者が記録することも不要になります。元請として建退共証紙を交付する際、各業者から提出された出面確認をしますが、誤りもあります。これもシステムの導入により正確なものとなると期待できます。膨大な業者数と作業員を管理する上で多大な業務の効率化になるといえるでしょう。



30代・男性

○ 技能者の資格の保有状況や社会保険加入状況を簡単に確認できることは、現場管理の効率化になり、事業者の業務負担の軽減につながります。



20代・男性

○ CCUSは、蓄積されたデータを実績として見ることができ、また、実績評価を色別で示されることでカードでも分かりやすくなっている点が良いと思います。カードのレベルアップと色別に識別されることで個人のステータスが分かって、職人の仕事への意欲が増すことに繋がります。



20代・男性

○ 現場管理者のメリットとして、社会保険加入等の確認や事務作業の効率化になります。CCUSの登録だけで確認作業が容易です。
○ 地元の業者ならば会社の特徴や施工能力を把握することは難しくありませんが、他県の業者や新たな業者を選定する場合は、そうとは限りません。一社に絞って確定するのならいいですが、実際は複数業者から見積りを取るの、決める側・決められる側とも書類整理に追われてしまいます。



20代・男性

CCUS 利用者から寄せられた声②

○現場管理者側からすると大変良いものだと思います。CCUSを活用すれば、下請の職人さんの実績評価がわかって、やる気のない人材の判別基準にもなります。個人的な意見ですが、(やる気がない＝安全意識も低い)という認識につながるので、各企業の技能者登録がすぐにわかるのは非常に助かります。特に、初めて取引する企業に対しては、安心感がもてます。いちいち安全書類の提出をお願いし、社会保険の加入状況などを聞く手間がなくなり、施工体制台帳の作成補助にもなります。



40代・男性

20代・男性



○若年労働者が建設業から去る理由の一つに「職業意識が低い」があります。CCUSはこの「職業意識が低い」に絶大な効果を発揮すると思います。各個人の能力を視覚化できるキャリアアップカードの存在が大きいと思います。

○施工体制台帳や作業員名簿は、まとめるまでに、各業者から書類を送ってもらってもらう必要があり、手間と時間のかかる業務です。CCUSはこのような作業を減らすことができるシステムなので、現場に導入したいです。



20代・男性

○CCUSを使うことによって、社会保険の加入状況や、技術者の資格の確認が容易になり、元請業者が紙で安全書類を受け取って確認する時間を低減できます。会社が実際に工事した経歴が一目瞭然で、初めて契約する会社の実績や技術者情報が分かるから安心して契約できるようになります。現場への入場記録が明確になるので、賃金支払いや建退共証紙の出面管理と交付時の確認に要する時間も削減できます。

○現状のままを維持しようとする会社や、どんどん新しいことに挑戦しようとする会社、いろいろあると思いますが、将来のことを考えれば、建設キャリアアップシステムは必要なものだと思います。

20代・男性



○何よりも、客観的な視点で正当な評価が行われれば、労働者のモチベーションにつながります。自分の経験や技能が評価されることで、少しでも技術やスキルを磨こうという気概が生まれ、キャリアアップの目標になることも期待されます。

○採用する側としても、労働者の経歴や技術を参照することで、自社に合った人材を確保しやすくなります。優秀な人材が確保できれば、取引先からの信頼性が高まり、受注機会の拡大も期待できます。事前に求職者の能力を把握できれば、適正な処遇・待遇が可能です。



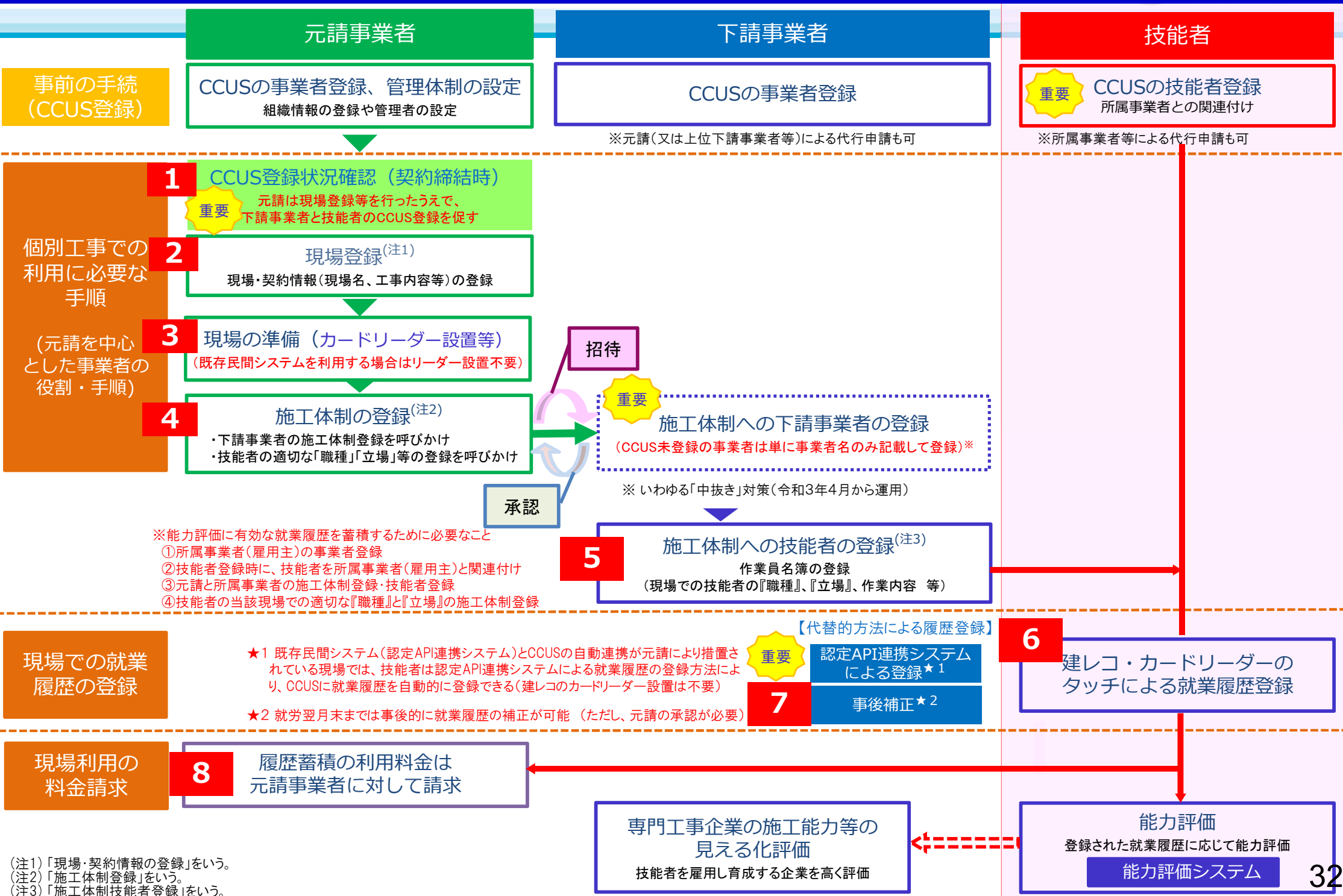
40代・男性

○建設業界について、いつも感じていたことがあります。それは、「職人さんは自身の経験、技量に見合うだけの賃金を稼げているのだろうか」ということです。建設現場には様々な人がいて、様々な経歴を持っています。30年以上、職人一筋でやってきた人間と、初めて2～3年という人間がひとくりに「一人工」と表現されて良いのでしょうか。

40代・男性



CCUSの現場利用のフロー



(注1)「現場・契約情報の登録」をいう。
(注2)「施工体制登録」をいう。
(注3)「施工体制技能者登録」をいう。

① 技能者の能力評価(制度の概要)

- 建設キャリアアップシステムに登録される技能者の資格と経験について能力評価を実施しています
- 評価は、国土交通大臣が認定した評価基準に基づき、職種ごとの能力評価実施団体が行います

※建設技能者の能力評価制度は「建設技能者の能力評価制度に関する告示」(平成31年3月29日)及び「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」に基づき実施されます

建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を蓄積

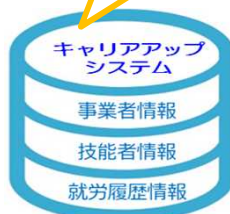
技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

<現場での能力・経験の蓄積>



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	2005.11.09
社会保険加入状況	退職金共済
健保 <input type="radio"/> 協会健保 <input type="radio"/> 建退共 <input type="radio"/>	
年金 <input type="radio"/> 厚生年金 <input type="radio"/>	
雇用	

- ◎ 経験 (就業日数)
- ◎ 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)



- 初級技能者 (見習い)
- 中堅技能者 (一人前の技能者)
- 職長として現場に従事できる技能者
- 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)

(注1) 令和3年4月以降に技能者登録を行った建設技能者の方は、能力評価を受けるためには、まず建設キャリアアップシステムの技能者登録(詳細型)を行ってあることが必要です
 (注2) 評価の対象となる『就業日数』『職長・班長としての経験日数』については、建設キャリアアップシステムの利用開始前の経験について、経過的な措置として、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ができます(経過的な措置は令和6年3月31日までにを行う申請について適用されます)

①技能者の能力評価（CCUS登録技能者の能力評価概要）

- CCUS登録技能者の能力評価判定(カード発行) 手続について、能力評価制度推進協議会のもと、能力評価実施団体による能力評価(技能レベル判定)を実施しています。
- 能力評価の対象職種及び能力評価の申請については、国交省HPを確認の上、各能力評価実施団体HPの手続きに沿ってお申し込みください。 ※国交省HP https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000040.html

建設技能者の手続き概要

① 料金振込み

(能力評価制度推進協議会あて口座に振込み)

② 能力評価の申請

(各能力評価実施団体に対して、直接申請)

(郵送、メール及びWEB)

必要な申請書類

- ① (建設技能者の)CCUS技能者登録画面の写し
- ② 能力評価申請書兼キャリアアップカード交付申請書
- ③ 振込証明書 (※振込時の領収書等を添付)
- ④ 経歴証明書 注

申請書類様式は、各能力評価実施団体HPよりダウンロードできます

(注)④はCCUS利用開始前の経験の評価を求める場合に必要となります

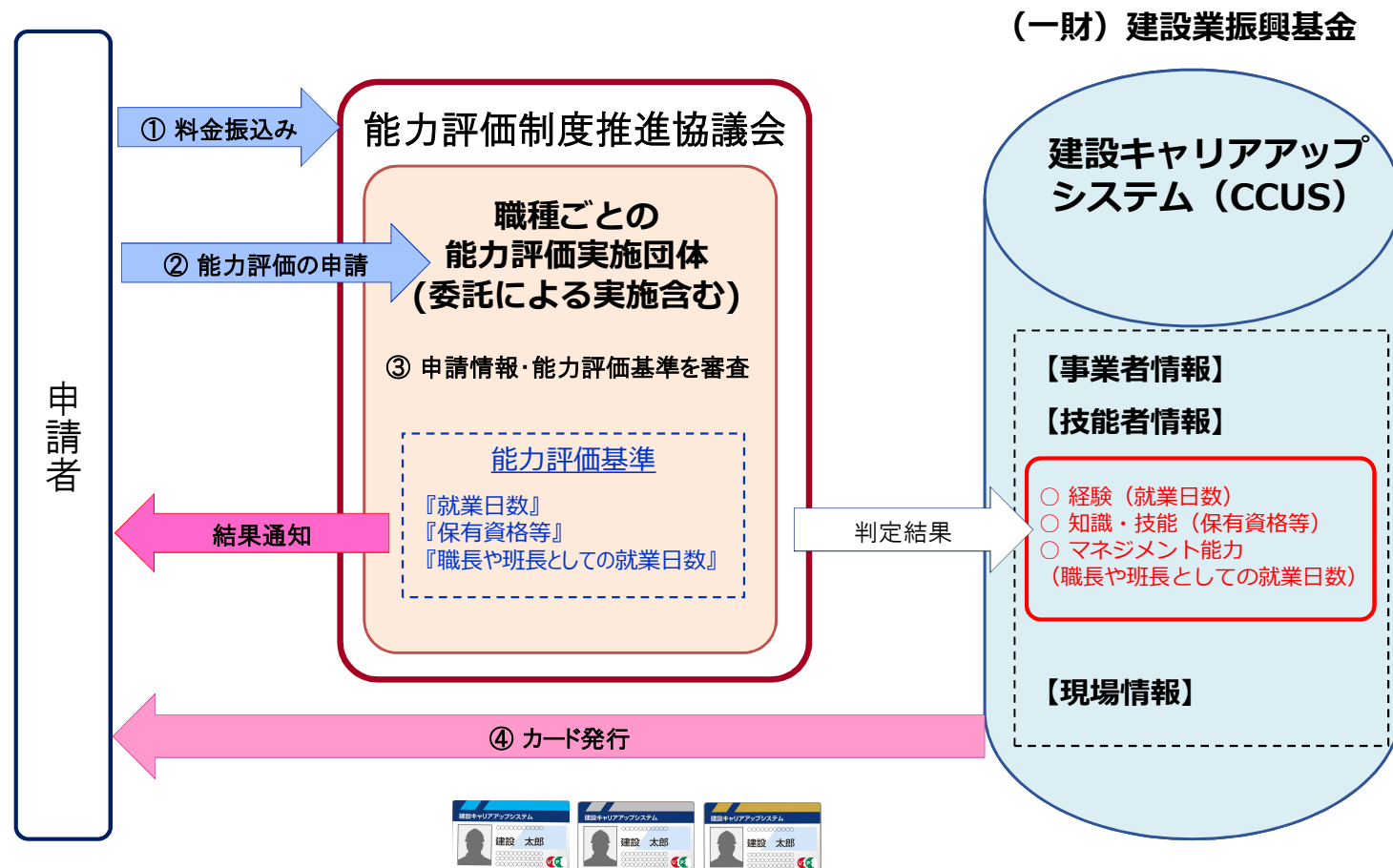
③ 能力評価実施団体にて能力評価審査を実施

④ (能力評価を反映した)カードの発行

※ 別途、「能力評価(レベル判定)結果通知書」も申請者に送付されます

※申請者あてに発効後のカードが到着するまで、おおむね1か月～2か月程度の見込みとなります。

能力評価の実施フロー



注)『能力評価制度推進協議会』は、能力評価実施機関3 5職種4 9団体が構成員となり、能力評価制度の推進等を図る協議会。(事務局：国土交通省及び(一社)建設業専門工事業団体連合会)

② 専門工事企業の施工能力等の見える化(評価制度の概要)

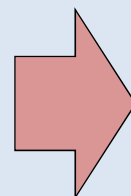
- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報や技能者の能力評価を活用し、専門工事企業の施工能力等を「見える化」
- 技能者を雇用・育成する専門工事企業が、発注者や元請、ハローワーク等に情報発信し、受注機会や入職者確保につなげる

【見える化の項目と評価内容】

基礎情報	建設業許可の有無
	資本金
	完成工事高
	団体加入の有無 等

施工能力	建設キャリアアップカード保有者数
	レベル3以上の技能者数の割合
	29歳以下の割合、平均勤続年数
	保有する建設機械の台数 等

コンプライアンス	社会保険加入の有無
	処分歴の有無
	コンプライアンス確保の取組 等



【評価結果】 評価を受けた職種について ☆☆☆☆の4段階で評価

職種
基礎情報	☆☆☆☆
施工能力	☆☆☆☆
コンプライアンス	☆☆☆☆



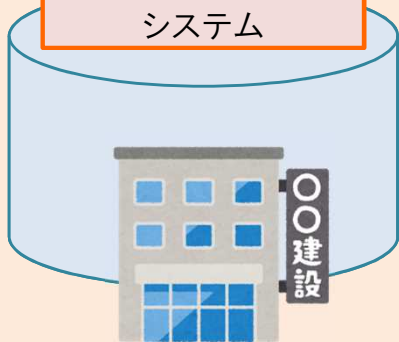
(見える化ロゴマーク・バナー)

・業種ごとに選択評価内容の追加も可能

② 専門工事企業の施工能力等の見える化(制度のスキーム)

【評価の申請者】 専門工事企業

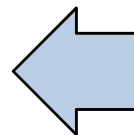
建設キャリアアップシステム



◎ 申請する事業者は見える化評価の職種について建設キャリアアップシステムの事業者登録をしてあること

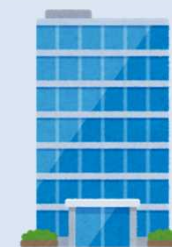
施工能力（レベル3以上の技能者数の割合）について申請を行う職種の技能者の能力評価を反映

見える化評価の申請



評価結果通知

【評価実施機関】 専門工事業団体



評価基準を策定し、評価を実施。結果を公表

専門工事業団体
(評価実施機関)



建設技能者の能力評価制度



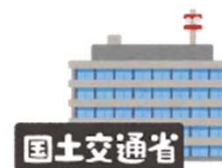
初級技能者
(見習い)

中堅技能者
(一人前の技能者)

職長として現場に従事できる技能者

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）

レベルに応じた処遇を実現へ



◎ 評価実施機関が策定する評価基準を認定
◎ 評価基準を公表

※ 評価結果は国土交通省のホームページでも公表

② 専門工事企業の施工能力等の見える化(専門工事企業・元請等のメリット)

専門工事企業

専門工事企業の施工能力等の見える化評価

- ◆【評価結果】『☆～☆☆☆☆』の4段階で評価
- ◆取引先やリクルート活動においてPRに活用

職種
基礎情報	★★★★★
施工能力	★★★★★
コンプライアンス	★★★★★



※評価実施企業は、見える化ロゴマーク、バナーの使用が可能

【専門工事業者からの声】

- 『技能者を直接抱えて施工ができる専門工事企業が評価される建設業につなげたい』(機械土工業者)
- 『エンドユーザーに自社の施工能力を直接アピールしたい』(工務店業者)
- 『会社の善し悪しが見えて、人が集まる会社として採用活動でもPRできるようになる』(躯体業者)
- 『施工力があり、CCUSに登録している真面目な企業が生き残れる環境づくりになる』(型枠業者)



元請企業

- ◆下請業者の選定や新規開拓、評価基準に活用
- ◆協力会社のレベルアップ、意識向上に



【元請企業からの声】 (大手・中堅ゼネコン)

- 『協力会社以外に下請業者を新規開拓するために活用したい』
- 『実績が希薄な地域で施工を行う際に地元業者を開拓するため』
- 『業務拡大に伴い競争力・供給能力を拡充するために下請として活用可能な選択肢の範囲を広げたい』
- 『協力会社のレベル底上げや競争力のきっかけ、意識向上に繋げる』
- 『自社の評価に加え、公的側面からの評価基準として採用を検討』

PR

選択・評価

求人活動

- ◆ハローワークで建設業入職を目指す求職者に対し、CCUS登録企業(見える化評価企業)への応募勧奨や特記事項でPR
- 【記載例】「建設キャリアアップシステム登録事業者です」「見える化評価制度で「☆4つ」取得しています」
- ◆就職時に技能者を育成する企業として選択が可能



連携が可能に

PR

選択・評価

エンドユーザー

- ◆新築やリフォーム工事で施工業者の選定に活用



建設キャリアアップシステムによる技能者の処遇改善

～システムへの登録と利用促進、処遇改善への行程～

- ◎ CCUS情報発信・理解促進
 - ・CCUSサテライト説明会
 - ・CCUS認定アドバイザー等
- ◎ 登録のサポート体制
 - ・認定登録機関 等

- ◎ 現場ニーズに応じたツール多様化
 - (携帯電話やスマホ顔認証)
- ◎ 各種資格情報の効率的な確認
- ◎ 現場管理の効率化・安全書類等とのデータ連携

- ◎ 週休2日の推進への活用
 - (公共発注者による利活用)
- ◎ カードタッチ等のポイント還元
- ◎ 退職金(建退共)制度との連携

「技能者の処遇改善」
 (技能者の賃金上昇が労務単価の上昇として反映)
「明確なキャリアパス」
「人材を雇用する企業が伸びる環境」

STEP 1

システムへの登録促進
 元請・専門工事企業の登録を促進
 CCUSの登録や現場運用の周知・理解促進

- ◎ 求人・求職活動との連携
- ◎ 公共工事における企業評価
- ◎ 機器設置等に対する助成制度

STEP 2

現場での利用の促進
 元請による現場カードリーダー等の設置促進
 技能者による就業履歴の蓄積の促進

- ◎ 公共工事における企業評価
 - (総合評価やモデル工事での加点)
- ◎ 経営事項審査における加点評価
- ◎ 外国人就労現場における利用推進

STEP 3

技能者の処遇等への反映
 技能者の能力評価の普及と処遇への反映を推進

- ◎ 技能者のCCUSレベルに応じた手当て支給の促進
- ◎ 施工能力等の見える化評価
- ◎ 建設人材育成企業の顕彰
- ◎ 賃金改善に係る助成金制度

新3Kの実現
 (給料・休日・希望)

技能者の技能・経験の評価

技能者の入職・定着促進

建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会のもと官民一体で推進

国交省CCUSポータルサイトで各種支援や取組を一元的に情報発信

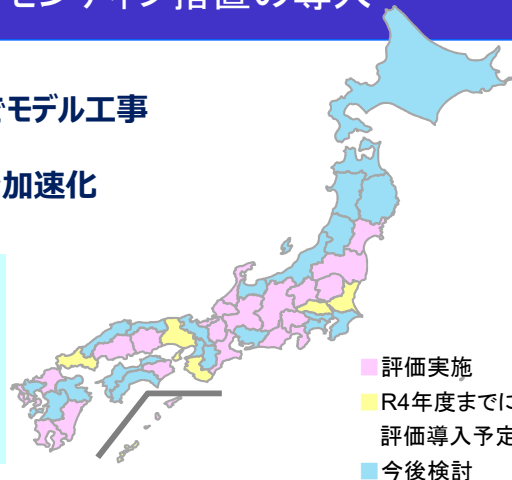
① 元請企業による利用を促進・支援する (現場で技能者がカードリーダー等を使える環境づくり)

公共工事発注者によるインセンティブ措置の導入

- ◎ 国の直轄工事のほか、都道府県や独法等でモデル工事や総合評価の加点措置の導入が広がり
- ◎ 今後さらに地方公共団体等を中心に取組を加速化

【都道府県や市町村に対する普及促進の体制】

- 都道府県や政令市には、ブロック別CCUS連絡会議で情報共有し活用を促進
- 市町村に対しては都道府県公契連を通じて働きかけ



経営事項審査での加点評価

- ◎ 現行の加点評価に加えて、新たに、元請としてのCCUSの取組状況を経営事項審査において評価することを検討

【現行の経営事項審査における加点評価】

- 建設キャリアアップシステムにおいてレベル4・3と判定された者の数に応じて評点を付与 (Z1)
- 建設キャリアアップシステムでレベル2以上にアップした建設技能者の割合に応じて評点を付与(W10)

現場ニーズに応じたツールの多様化

- ◎ 小規模現場におけるスマホや携帯電話での就業履歴の蓄積 (カードリーダーやタッチを不要)



ご自身の顔をスマホにかざして入退場が登録可能



カードリーダーが常設できない現場でも対応可能。
電源なし・現場事務所なし・現場管理者なし

現場管理の効率化・安全書類や建退共等とのデータ連携

現場管理の効率化

(注意) 個々の工事現場の情報のみ閲覧可
(他のゼネコン等の下請の専門工事業者等の技能者情報は閲覧できない)

- ① 施工体制に登録された事業者・技能者の情報 ⇒ 元請で確認が可能
・当該現場に施工体制登録された技能者の「職種」「立場」「**社保加入**」「**資格保有**」情報
- ② 技能者の就業履歴、出面確認、建退共積立情報 ⇒ 元請・下請で相互確認が可能
・技能者の0日ごとの就業履歴、就業内容 (職種・立場・作業内容等)、建退共充当日数 (月別カレンダー)

安全書類等へのデータ連携

- ◎ 施工体制台帳、再下請負通知書(変更届)、作業員名簿へデータ連携可能(自動反映)
(工事名・発注者名・下請事業者名、社会保険等の加入状況など)
※エクセル表で出力できるため、自動反映される情報以外を手入力で作業することで作業負担が軽減

建退共事務の効率化

※令和4年度早期にも『CCUS-建退共』間の就業履歴の連携に向けたシステム運用を開始予定

- ◎ 建退共の電子申請方式の導入に伴いCCUSで蓄積された就業履歴を掛金充当に活用

①-1 公共工事におけるCCUS活用の促進

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・活用により、技能者の処遇改善等を図るため、技能者側のメリット向上(建退共との連携等)に加え、公共工事発注者によるモデル工事等によりCCUSの利用を促進
- 国の直轄モデル工事のほか、都道府県や独法・特殊会社でモデル工事等の導入が広がってきており、今後、さらに地方公共団体等を中心として取組を加速化

国直轄工事

R2年度より、モデル工事を試行

〔事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率(カードタッチ率)を確認の上、達成状況により工事成績評定で加点〕

【一般土木(WTO対象工事等)】

○ CCUS義務化モデル工事

(全国で26件)

※カードリーダー設置費用、現場利用料(カードタッチ費用)について、実績に基づき、発注者が負担

○ CCUS活用推奨モデル工事

(全国で25件)

○地元業界の理解がある21都府県において、直轄Cランク工事でも活用推奨モデル工事を試行

【営繕工事】

○ CCUS活用推奨営繕工事

(全国で9件)

【港湾・空港工事】

○ CCUS活用モデル工事

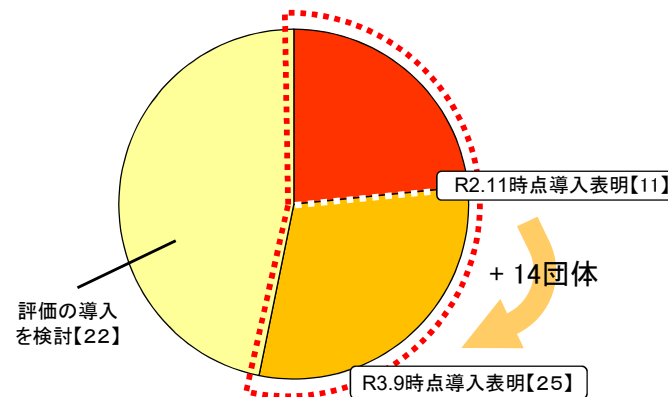
(全国で13件)

地方公共団体

国土交通省より、直轄事業でのモデル工事や先行する県による総合評価での加点等を踏まえた取組を要請(R2年4月)

○25県が企業評価の導入を表明、他の全ての都道府県も検討を表明

【都道府県の導入・検討状況】



※市町村に対しても要請し、都道府県公契連での周知に加え、人口10万以上の全ての市区に対して国から直接ヒアリング等を実施(3月末までに全市区283団体に実施)

独法・特殊会社

国土交通省より、独立行政法人等に対してCCUS活用を周知(R2年4月)

○UR都市機構においてR3年度から原則全ての新規建設工事で推奨モデル工事を実施予定(R3年度は20件程度の工事に適用予定)

○水資源機構においてR3年度に本社契約の土木一式工事で義務化モデル工事を1件実施。その他の本社契約の土木一式工事を推奨モデル工事として原則実施

○NEXCO西日本においてR3年度から義務化モデル工事を実施予定

①-2 都道府県におけるCCUSに係るモデル工事等の状況

- 直轄Cランク工事でのモデル工事について、地元建設業協会の理解が得られた**23都府県で実施予定**（他に5協会が検討中）
- 都道府県発注工事は、**25県が企業評価の導入を表明**し、他の全ての都道府県においても導入の検討を表明
広がりをもさらに加速化するため、様々な機会に知事等のハイレベルに直接働きかけることをはじめ、より一層取組を強化

都道府県名	直轄Cランク工事	都道府県工事での評価	都道府県名	直轄Cランク工事	都道府県工事での評価
北海道		△	滋賀県	●	◎
青森県		△	京都府	●	△
岩手県		△	大阪府	●	△
宮城県	●	●◎	兵庫県	●	◎(予定) ○(予定)
秋田県		△	奈良県	●	△
山形県		△	和歌山県		○(予定)
福島県	●	◎	鳥取県		△
茨城県		●(予定)	島根県	●	△
栃木県	●	◎	岡山県	●	●
群馬県	●	●◎	広島県		◎
埼玉県	●	●(予定)	山口県	●	●(予定)
千葉県		△	徳島県		○
東京都	●	△	香川県	○	△
神奈川県		△	愛媛県		△
新潟県		△	高知県	○	△
富山県		△	福岡県		○
石川県		○	佐賀県	○	△
福井県	●	●○	長崎県	○	◎
山梨県	●	◎	熊本県		△
長野県	●	◎、○(予定)	大分県		△
岐阜県	●	●○	宮崎県	●	●◎○
静岡県	●	◎○	鹿児島県	●	●
愛知県	●	△	沖縄県	●	●(予定)
三重県	○	●			

都道府県発注工事でのモデル工事等の実施状況 (R3.9.29 現在)

【群馬県】モデル工事を実施

元請のカードリーダー設置のほか、下請事業者や技能者の登録等を工事成績評定の加点条件とするモデル工事を、発注者指定型と受注者希望型の2方式で実施

【長野県】総合評価等において加点

R2年4月より、総合評価方式での工事発注において「建設マネジメント」の項目として0.25点加点（R2年度は予定価格8000万円以上が対象）等

【山梨県】総合評価において加点

県土整備部発注工事（土木一式工事）において総合評価で加点（試行）

【滋賀県】総合評価において加点

総合評価方式において、「CCUSの元請企業の事業者登録と活用」を実施する場合に加点評価（試行）
 ※現場にリーダーを設置し、技能者が利用する場合に評価

【岡山県】全工事の成績評定において加点

R3年4月より、土木部発注の全工事を受注者希望型モデル工事を試行。事業者登録、技能者登録、カードリーダー設置等を工事成績評定にて加点

- 評価実施
- R4年度までに評価導入予定
- 今後検討

【宮城県】全工事の成績評定及び総合評価において加点

R3年4月より、土木部発注の全工事を受注者希望の推奨工事に位置づけ。うち20件程度に発注者指定の義務化工事を適用。また、総合評価方式において事業者登録を加点

【福島県】総合評価において加点

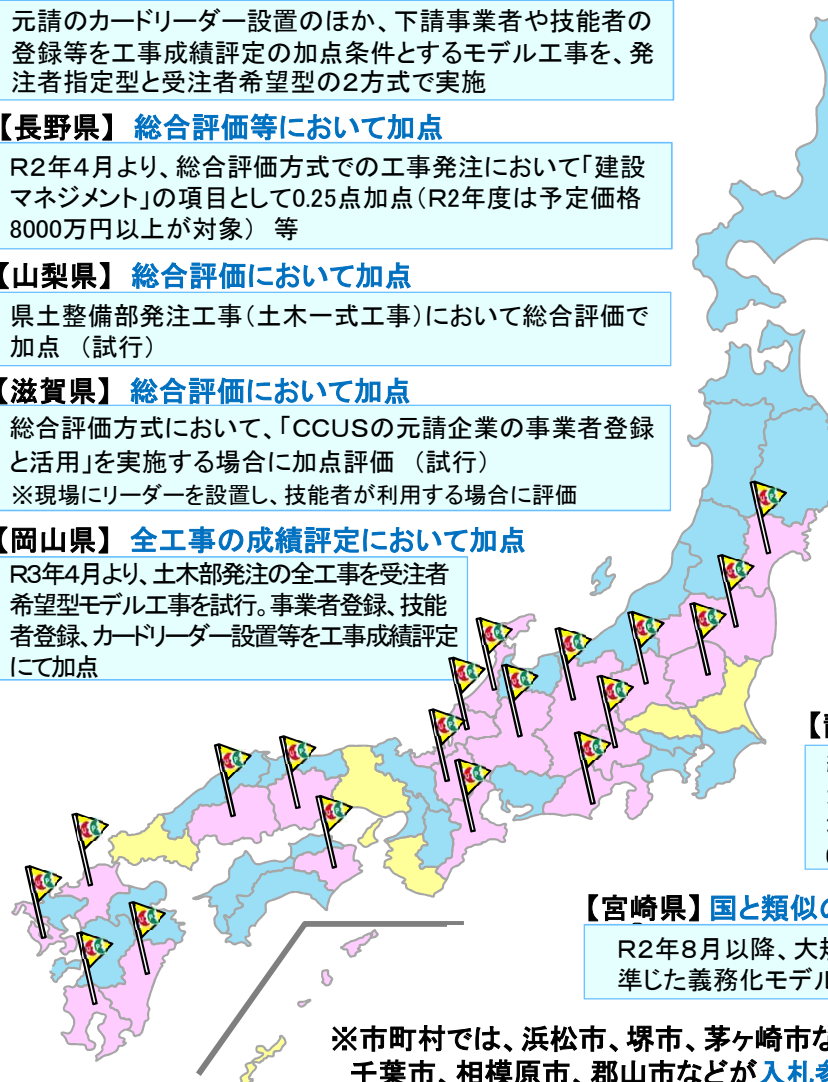
R2年4月より、総合評価方式（一部類型を除く）の公告案件で、CCUSの活用を加点項目に追加

【静岡県】総合評価等において加点

総合評価方式での工事発注において、元請がCCUSに事業者登録している場合に「企業の施工能力」の項目として0.5点加点

【宮崎県】国と類似のモデル工事を実施

R2年8月以降、大規模工事等を対象として、国の基準に準じた義務化モデル工事と活用推奨モデル工事を実施



※市町村では、浜松市、堺市、茅ヶ崎市などが総合評価における加点
 千葉市、相模原市、郡山市などが入札参加資格において加点を導入済

<直轄Cランク工事>

- 都道府県建設業協会が賛同
- 協会において検討中

※赤枠は令和3年9月以降に表明されたもの

<都道府県工事での評価>

- モデル工事等工事評定での加点
- ◎ 総合評価における加点
- 入札参加資格での加点
- △ 検討中

※赤字は令和3年4月以降に導入を表明されたもの

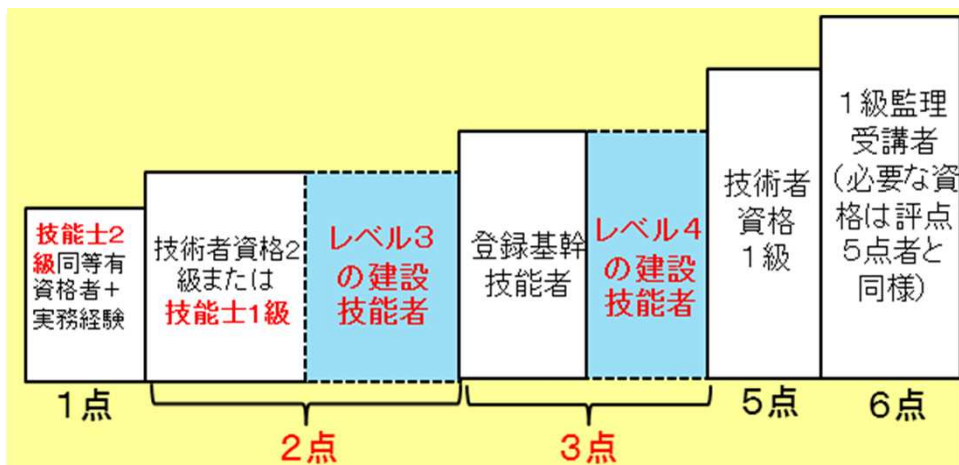
①-3 経営事項審査での加点評価(現行)

経営事項審査において建設キャリアアップシステムの導入を踏まえて評点を付与

改定 (R2.4.1~)

【Z1 : 技術職員数】

○建設キャリアアップシステムにおいて、**レベル4、3と判定された者の数**に応じて、新たに評点を付与



※建設技能者の能力評価基準において
 ・レベル4 = 登録基幹技能者相当
 ・レベル3 = 技能士1級相当とされている。

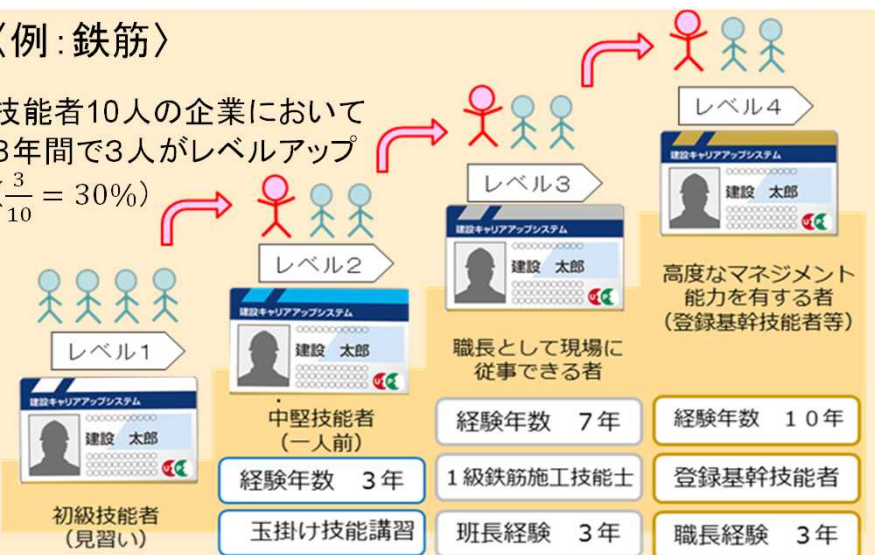
新設 (R3.4.1~)

【W10 : 知識及び技術又は技能の向上に関する取組の状況】

○基準日後3年間に於いて、建設キャリアアップシステムで**レベル2以上にアップした建設技能者の割合**に応じて評点を付与(最大10点)

〈例:鉄筋〉

技能者10人の企業において3年間で3人がレベルアップ
 $(\frac{3}{10} = 30\%)$



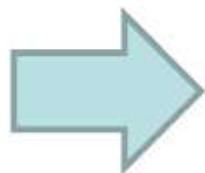
※技術者については、一人当たりの継続教育(CPD)プログラムの受講単位数に応じて評点を付与。

①-4 経営事項審査での加点評価(R3.10中央建設業審議会・審議事項)

下請負人に使用される者の労働条件に係る取組

- 技能者の処遇改善に関連した取組としては、「技能者の就業履歴や保有資格を業界横断的に蓄積し、適正な評価と処遇につなげる仕組み」として建設キャリアアップシステムが平成31年4月より本格運用を開始しており、CCUSが導入された建設工事に従事する技能者の就業実績は、業界横断的に蓄積されるため、当該技能者は他の事業主の下で使用される際も、処遇の判断材料となる過去の就業実績を証明することができる。
- ただし、技能者が実際にCCUS上で就業実績を蓄積するには、元請企業がCCUSの現場登録やカードリーダーを設置する等、就業実績を蓄積するための環境を整備し、実績の蓄積に必要な費用(現場利用料等)を負担する必要がある。

- CCUSを導入している元請企業は、自らの負担により、技能者の労働条件の改善に相応の役割を果たしていると考えられる。
- また、各都道府県発注工事においてもCCUSの企業評価への導入する動きが広がりつつある状況。



CCUSを現場で導入している元請企業を経営事項審査で評価することが適当ではないか。

② CCUSの現場利用を技能者の働き方・処遇改善につなげる

(技能者や、技能者の雇用・育成に取り組む専門工事企業をサポート)

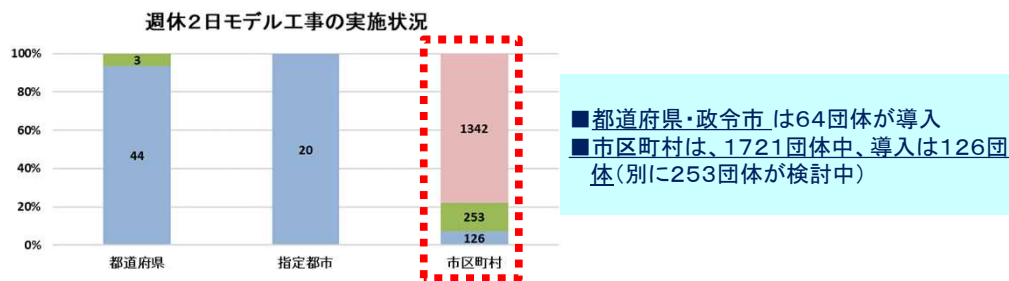
- ◎ CCUSを利用する技能者から休暇や処遇改善を期待する声が多い
 - ・「就業履歴が蓄積され自分の技能経験が評価されること」(約62%)
 - ・若い技能者を増やすために「週休2日の推進」を挙げる声(約33%)
- ◎ 自己の技能を示せて誇り・やりがいになることの期待も根強い(約25%)

【CCUS利用者の声】

- ・「CCUSはいわば技能者個人の履歴書。技能者の経歴として蓄積されるのは画期的」
- ・「客観的な視点で評価がされるので技能者のモチベーションにつながる。採用する側も労働者の経歴や技術を参照することで自社にあった人材を確保しやすくなる」
- ・「CCUSで技能者の実績評価がわかるので初めて取引する企業も安心感がもてる」

週休2日の更なる推進への活用

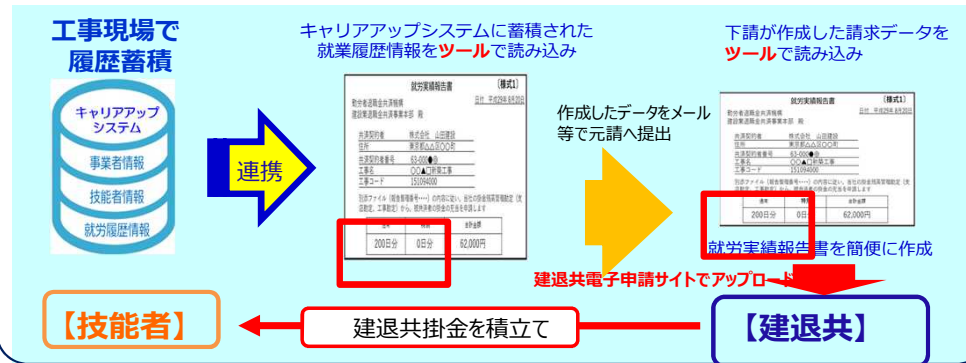
- ◎ CCUSの現場入場の記録を公共発注者が利活用することで、週休2日工事による技能者の休暇取得に役立てる方策を検討
 - ⇒ 地方公共団体、特に市町村の週休2日の取組を推進



退職金制度(建退共)の掛金給付との連携

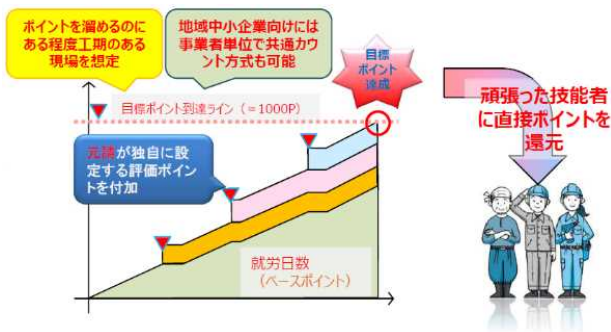
- ◎ 建退共の電子申請方式の導入に伴い、CCUSとの連携を推進(CCUSで蓄積された就業履歴を掛金充当に活用)

※令和4年度早期にも『CCUS-建退共』間の就業履歴の連携に向けたシステム運用を開始予定



カードタッチ等の蓄積をポイント還元

- ◎ CCUSの就業履歴数(ベースポイント)と、元請事業主が独自に設定するプログラムにより電子マネー等に還元する仕組みを試行



求人・求職活動との連携

- ◎ 『助太刀』『パワーワーク』といった民間マッチングサービスにおいてCCUS登録済み利用者にCCUSマークをバッジ表示する取組を開始(試行)

- ◎ ハローワークにおいて求職者に対してCCUS登録済み企業への応募を勧奨する等の取組を開始

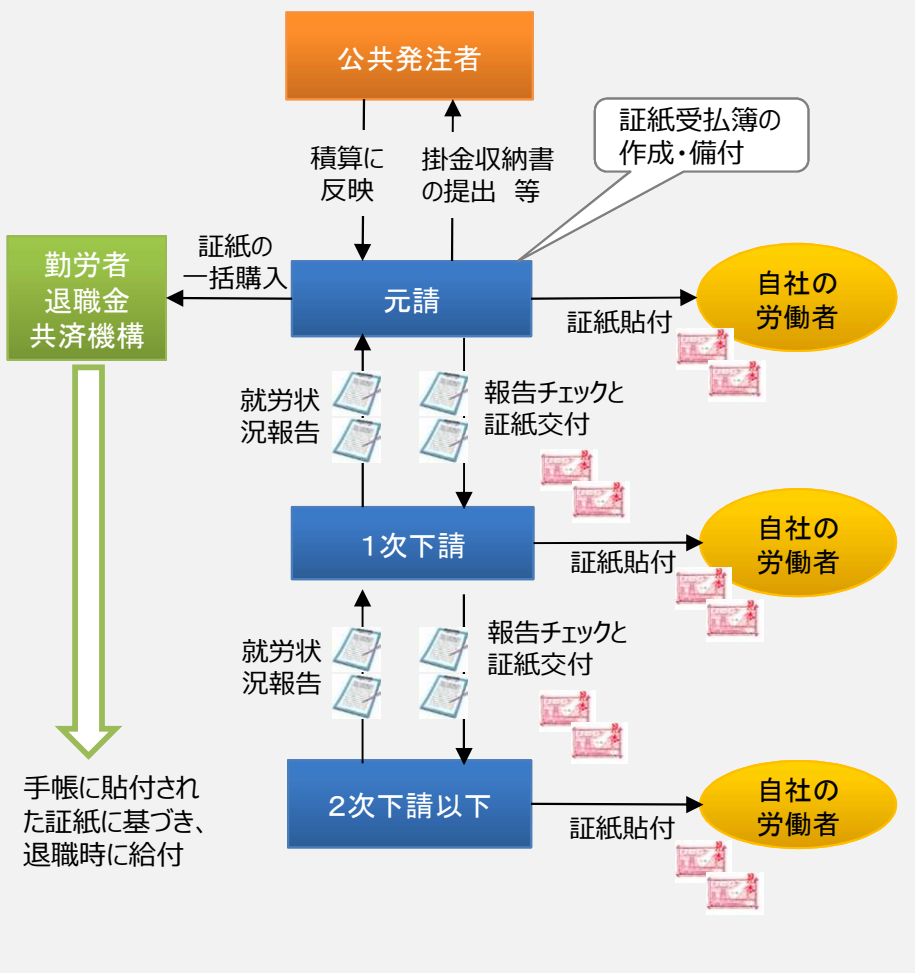


②-1 建退共電子申請化とCCUSとの連携

- 建退共の電子申請方式の導入に伴い、公共工事における適正履行と一体でCCUS活用を促進
 ※なお、令和4年度目途に、電子申請方式におけるCCUSデータの活用を元請や1次下請自ら直接行うことが可能となるシステム改訂を予定

現行方式(証紙受払の書面管理)

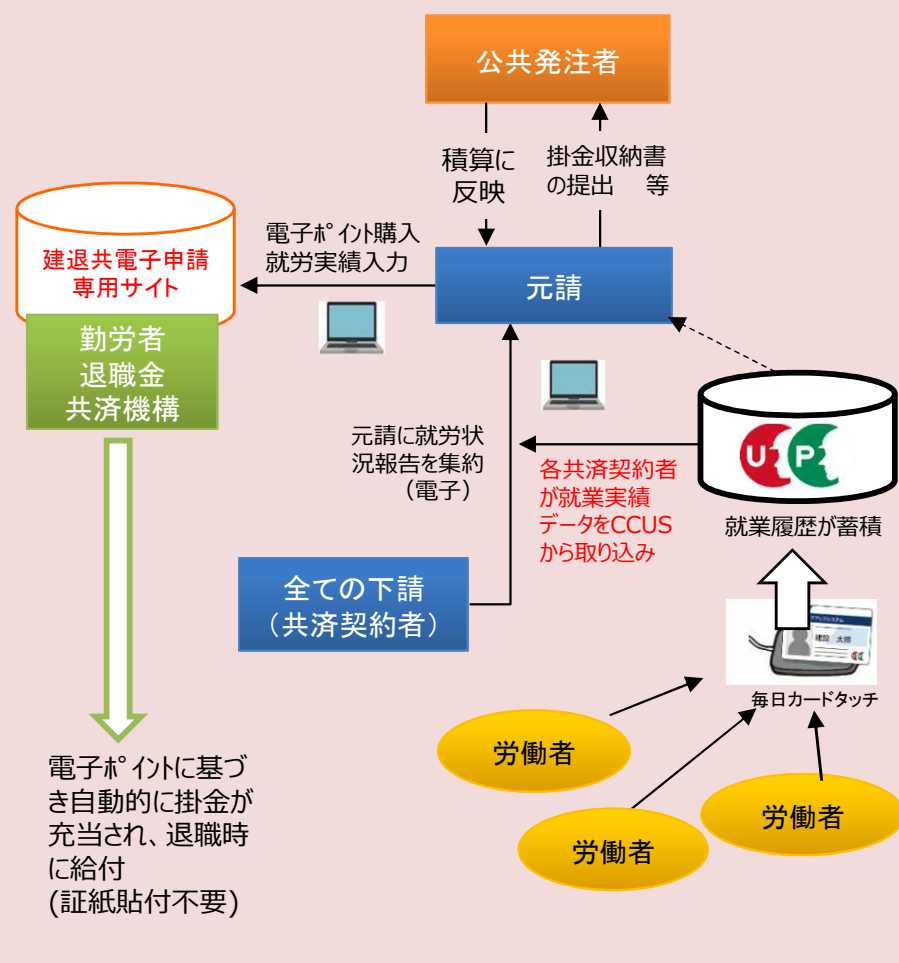
- 現行の証紙方式では、一人ひとりの技能者への証紙の交付事務が煩雑で、貼付が不徹底



順次移行を促進

CCUS活用型電子申請方式

- CCUSで蓄積された就業履歴を掛金充当に活用し、退職金給付の徹底と事務の効率化
 ※電子申請方式のみの活用も可能 **注意**



②-2 建退共(証紙貼付方式と電子申請方式の比較)

共済証紙の貼付がなくなることで、掛金納付に関連する事務負担が軽減

事務名	共済証紙貼付方式	電子申請方式
1 共済証紙の購入	<ul style="list-style-type: none"> 掛金拠出者が金融機関窓口で共済証紙を購入 金融機関が掛金拠出者に対して、掛金収納書(紙)を発行 	<ul style="list-style-type: none"> 掛金拠出者はペイジー決済または口座振替で退職金ポイントを払込み 掛金拠出者は、電子申請システムより掛金収納書(電子版)をダウンロード
2 就労状況報告 共済証紙の交付	<ul style="list-style-type: none"> 雇用者は就労状況報告書等により、就労状況を報告し、共済証紙を請求 掛金拠出者は、就労状況を確認し、共済証紙を交付 雇用者は、共済証紙を受け取り 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用者は就労実績報告作成ツールで就労状況を報告 掛金拠出者は、就労実績報告作成ツールで就労状況を確認 掛金拠出者は、電子申請システムで雇用者から申請され、承認した就労状況データを建退共に送信
3 共済証紙の 貼付・消印	<ul style="list-style-type: none"> 雇用者は、被共済者の共済手帳に共済証紙を貼付して消印 	(不要)
4 証紙受払簿の記入 証紙の管理・保管	<ul style="list-style-type: none"> 掛金拠出者は、証紙購入、証紙交付情報を証紙受払簿に記入 雇用者は、証紙受給、証紙交付、証紙貼付情報を証紙受払簿に記入 掛金拠出者と雇用者は未使用の共済証紙を管理・保管 	<ul style="list-style-type: none"> 掛金拠出者と雇用者が電子申請システムから「掛金充当書」をダウンロードし、充当状況を確認

※ 掛金拠出者とは、下請から掛金納付事務を受託して、共済証紙を購入（証紙貼付方式）または、退職金ポイントを払込む（電子申請方式）者（いわゆる元請）

②-3 建退共(電子申請方式・利用者の声)


 沖縄県
地域中堅ゼネコン

「まだ利用し始めたばかりだが、思っていたよりも難しくない。操作も、簡易マニュアルボタンのお陰でスムーズに入力出来ている。証紙の管理がなくなって、枚数を確認しながら証紙を貼り付ける作業がなくなったのでとても楽になった。」


 北海道
下請専門工事業者

「就労実績報告作成ツールは、被共済者を登録しておくことで、被共済者の氏名・手帳番号等の入力手間を省ける。就労実績報告作成ツールのみでも一般的に広がれば入力手間は大幅に減ると思う。」


 山形県
地域中堅ゼネコン

「証紙を貼ったり、手帳をコピーする手間が省けたので楽になった。証紙を購入するために銀行へ行く手間や、証紙購入のために記入していた掛金収納書も書かなくなったので全体的に建退共事務が楽になった。購入代金の支払いもインターネットバンキングですることができ、掛金収納書も印字できるのでそこもいい点だと思う。下請へ工事情報を渡す時も、下請から就労報告もらう時もメールでのやりとりだけになったので楽。様式も簡単に印刷できるのでいい。」


 神奈川県
下請専門工事業者

「就労実績報告作成ツールは、1度操作を覚えれば、とても便利で使いやすいと思う。電子申請専用サイトは、証紙の購入、貼付をしなくて良いので大変便利。」


 長野県
下請専門工事業者

「簡易的なヘルプがHPですぐに見られるのは助かる。これまで半日近くかかっていたような証紙貼り等の作業が大きく省かれ、楽になった。」


 山梨県
地域中堅ゼネコン

「電子申請専用サイトは複雑な作業もないので分かりやすい。証紙を一枚一枚貼付していた時と比べるとはるかに作業効率が上がり、楽になった。確実に就労者本人へ払い出しを出来る所が良い。」


 愛知県
下請専門工事業者

「毎月、必要数のみをその場で購入することができるため、貯藏品(証紙)を持つ必要がなくありがたい。証紙の貼付は生産性のない作業だったため、簡略化できありがたい。」


 奈良県
地域中堅ゼネコン

「大変便利、よく使っている。作業員等のデータなども蓄積されていくので、助かっている。電子申請専用サイトは、使い始めたばかりだが、便利に使える。工事別業者別一覧は様式としてでるので、集計も一目瞭然なので、使いこなせば大変便利になると思う。周知してくれている業者もいて、建退共事務の簡素化ができると思う。」


 静岡県
地域中堅ゼネコン

「下請も電子申請方式になって順調に進んでいる。」


 新潟県
地域中堅ゼネコン

「自社工事分として手帳保持者全員分を一度に処理できて、証紙貼り付け・押印・手帳更新作業が無くなりとても楽になった。最初は電子申請も時間がかかったが、慣れればとても便利だと思う。」


 山口県
下請専門工事業者

「紙の貼り付け、購入枚数などの管理は、とても煩雑なので、この形は、とてもよい。早く変えてほしかった。銀行へ行くことや、証紙の貼り付け、手帳の更新は、大変なので、電子記録媒体でやるのは、絶対に必要だと思う。」

③ 技能レベルを技能者の賃金上昇につなげる

技能レベルに応じた賃金が支払われる環境づくり (技能者の技能・地位に応じた労務費見積りと尊重)

- ◎ 標準見積書の活用による労務費等の見積り尊重にあわせて、技能レベルに応じた賃金が支払われる環境づくりを促進
- ◎ 各専門工事業団体と連携して、技能者の技能・経験に応じた労務費の見積り等に向けた取組を深化

【下請企業への要請】

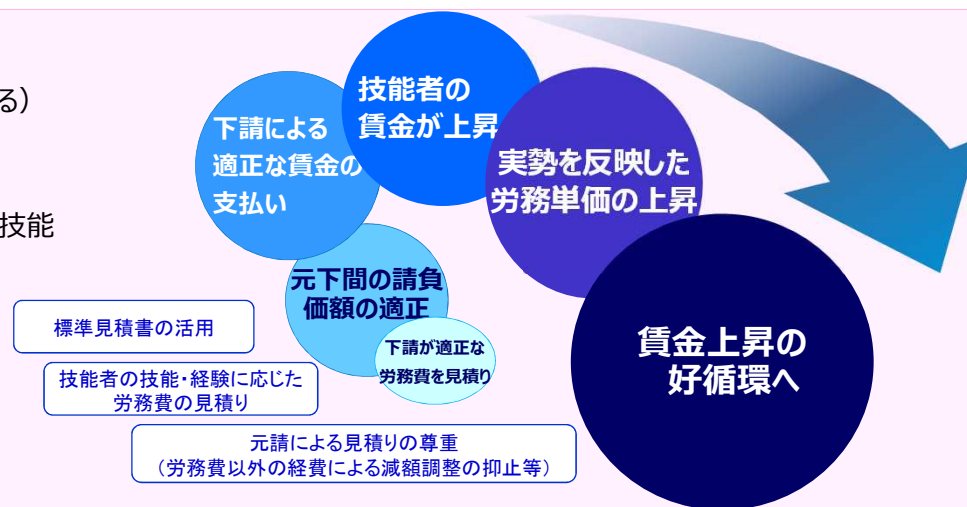
- ・労務費や法定福利費の内訳明示等 (想定人工の積上げによる積算と明示に努める)
- ・可能な場合は技能者の地位や能力に応じた積算を具体的に示す

【元請企業への要請】

- ・法定福利費及び労務費の見積り尊重 (想定人工の積上げによる積算や技能者の技能等に応じた見積りは特に尊重)、その他経費による減額調整の抑止

【技能者の地位や能力を踏まえた内訳の例】 (100㎡あたり)

〇〇工	歩掛	単価	労務費
職長 (CCUSレベル3・4相当)	〇人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
一般作業員等 (CCUSレベル1・2相当)	〇人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
総額			B円



技能者としての客観的な評価に応じた手当支給 (CCUSの技能レベルを反映した手当での支給)

- ◎ 大手ゼネコンでは、能力評価 (技能レベル) を手当に反映する企業独自の検討が始まり。先駆的な取組を水平展開

【大手ゼネコンによる検討の例】

- 「職長手当等、従来の手当てにおけるCCUSレベルの反映」(A社)
- 「タッチ数に対する特別手当等の支給を検討中」(B社)
- 「CCUSのレベル別に日額手当を支給する優良技能者制度を実施」(C社)
- 「今年度中に、(現行実施している)技能者向け手当をCCUSレベルのカードに沿った形で変更する予定」(D社)
- 「CCUSの能力評価による手当の支給を検討中」(E社)

③-1 賃金支払いに関する環境づくり(労務費・法定福利費の確保)

- 標準見積書による労務費及び法定福利費の確保について、元請・下請・発注者に対して取組を要請(近日要請予定)。また、地方公共団体に対し、請負代金内訳書に明示される法定福利費の内訳額の確認等を要請し、実効性を図る。
- その際、CCUSの能力評価を見据え、技能者の地位や能力に応じた労務費の見積りとその尊重についても推進。

下請への要請

- 労務費や法定福利費の内訳明示等
- CCUSの普及を見据え、能力や地位の反映を推奨

- 法定福利費は労務費総額を算出し、保険料率を乗じる方法を基本とする
- できる限り、想定人工の積上げによる労務費の積算と労務費総額の明示に努める
- その際、技能者の地位や能力を踏まえ具体的に示すことが望ましい

【技能者の地位や能力を踏まえた内訳の例】

(100㎡あたり)

〇〇工	歩掛	単価	労務費
職長 (CCUSレベル3・4相当)	〇人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
一般作業員等 (CCUSレベル1・2相当)	〇人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
総額			B円

公共発注者の確認による履行強化

(地方公共団体に対して要請)

- ◎ 請負代金内訳書の法定福利費の内訳明示の徹底
- ◎ 公共発注者による法定福利費の内訳額の確認
 - 予定価格の積算から合理的に推計される率を参考に確認
- ◎ 内訳額と想定額が乖離するときは、元請に対して算定根拠の確認を指示
 - 少なくとも1/2以上であること
 - 下請から法定福利費の見積書の提出があることを確認 等

元請への要請

- 法定福利費及び労務費の見積りの尊重

- 法定福利費は必要な労務費とあわせて適正な額を確保
- 下請に対して法定福利費が明示された見積書の提出を求め、当該見積りを尊重する。労務費総額についても同様
- 想定人工の積上げによる積算、技能者の地位や能力に応じた見積りがされている場合は特に尊重する
- 元請が自社独自の様式を用いる場合も専門工事業団体の標準見積書との整合に留意

民間発注者への要請

- ◎ 法定福利費及びその適正な支払いの前提となる労務費等の必要経費を見込んだ発注
- ◎ 法定福利費が着実に確保されるよう見積・契約等の際に配慮すること

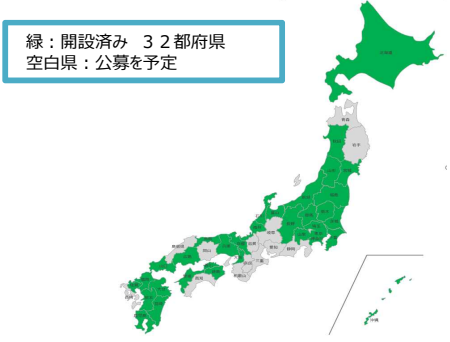
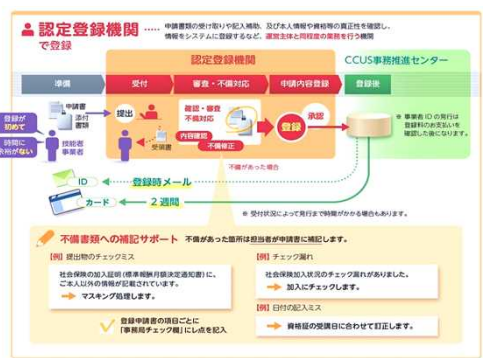
④ CCUSの登録・現場利用に対するサポート体制

認定登録機関・登録支援機関

認定登録機関

事業者登録・技能者登録の申請書類の受付から審査・登録まで**窓口で実施**（全国194箇所開設）（9月末現在）

- 書面による申請、写真付きの身分証がない申請は、認定登録機関でのみ可能
- 技能者登録は、「詳細型登録」のみの受け付けとなります

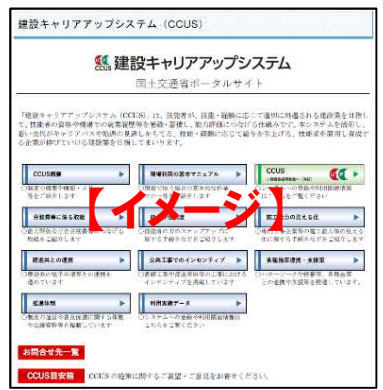


登録支援機関

会員企業等の**限定された申請者を対象に**、申請書類の受取りや記入補助、運営主体に代わって情報をシステムに登録（全建傘下26協会等）

一元的な情報発信の開始・充実

【国交省ホームページで「国交省CCUS関連ポータルサイト」を新設】
（順次コンテンツの拡充を予定）



現場利用等の疑問にきめ細かくサポートする体制づくり

『CCUSサテライト説明会』の開催

◎2020年9月からZoomを活用したWeb説明会「サテライト説明会」を開催（開催件数2194件、参加者数延べ5572名）（9月末時点）
※建設業振興基金のホームページからフォームをダウンロードして申込みが可能

CCUS事業本部

サテライト会場

Zoom

Web会議システムを活用することにより、多種多様な開催方法が可能です。

ケース①～1つの会場と接続して開催～
ホール等の大規模会場だけでなく、自社の会議室など多様な会場でも開催可能です。

建設業振興基金

ケース②～複数の会場と接続して開催～
複数の会議室などと接続して開催することも可能です。

建設業振興基金

ケース③～会場と自席PCと接続して開催～
会場の参加が難しい場合、自席PCからでも参加が可能です。

建設業振興基金

ケース④～複数の自席PCと接続して開催～
会場の確保が難しい場合、複数の自席PCと接続して開催することも可能です。

建設業振興基金

『CCUS認定アドバイザー』

◎CCUSの登録のほか、現場運用等に関する専門的知識を習得し、CCUS利用者に対する適切な助言等を行うことができる総合アドバイザーを認定
※現在79名（10月認定予定の行政書士50名を加え、47都道府県に配置完了し活動を本格化する予定

『CCUSチャンネル』

◎ユーザーからニーズが高いCCUS概要説明や、現場運用に関する情報はじめ、CCUSについてわかりやすく解説するコンテンツを配信



【CCUSお問合せセンター】

参考資料

(参考資料) 職種別技能者のCCUS登録状況

登録状況関連(P28)

CCUSに登録される職種 (大分類)	技能者数 (9月末)
01 特殊作業員	32,990
02 普通作業員	69,700
03 軽作業員	2,145
04 造園工	5,111
05 法面工	3,373
06 とび工	62,388
07 石工	1,923
08 ブロック工	827
09 電工	53,632
10 鉄筋工	28,504
11 鉄骨工	8,228
12 塗装工	12,988
13 溶接工	8,271
14 運転手 (特殊)	32,945
15 運転手 (一般)	8,304
16 潜かん工	342
17 潜かん世話役	49
18 さく岩工	44
19 トンネル特殊工	2,783
20 トンネル作業員	3,516
21 トンネル世話役	615
22 橋りょう特殊工	2,414
23 橋りょう塗装工	506
24 橋りょう世話役	1,125
25 土木一般世話役	14,193
26 高級船員	1,035
27 普通船員	1,353

CCUSに登録される職種 (大分類)	技能者数 (9月末)
28 潜水士	1,114
29 潜水連絡員	66
30 潜水送気員	218
31 山林砂防工	5
32 軌道工	1,298
33 型わく工	35,548
34 大工	8,289
35 左官	12,783
36 配管工	32,553
37 はつり工	3,888
38 防水工	14,525
39 板金工	10,408
40 タイル工	3,030
41 サッシ工	2,790
42 屋根ふき工	837
43 内装工	35,081
44 ガラス工	3,549
45 建具工	7,372
46 ダクト工	8,045
47 保温工	8,440
48 建築ブロック工	3,417
49 設備機械工	9,420
50 交通誘導警備員A	510
51 交通誘導警備員B	822
52~ その他計	118,228
技能者総数	692,499

(参考) 国勢調査における技能者数

職業小分類	建設技能者*
電工	416,180
大工	350,000
配管工	216,730
塗装工	139,530
とび職	104,970
建機等操作	75,160
左官	73,470
板金工	50,470
型枠大工	45,670
鉄筋工	32,070
植木職, 造園師	27,430
ブロック積・タイル張工	27,060
溶接工	26,080
屋根ふき工	20,020
鉄骨工・橋梁工	13,930
運搬従事者・運転手	12,020
石工	5,220
警備員	1,360

*建設技能者該当職業小分類の者について、大分類建設業を選択したもの。

出典：建設業振興基金、平成27年国勢調査
国土交通省調べ

(参考資料) 『能力評価実施団体』 団体一覧①

※印は他団体委託による実施団体

能力評価関連
(P34)

職種	能力評価実施団体	連絡先 団体HP	申し込みHP	申請方法		
				WEB	メール	郵送
電気	(一社)日本電設工業協会 ※	03-5413-2161 https://www.jeca.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemuriyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyoukazennsyokusyu/		○	
橋梁	(一社)日本橋梁建設協会 ※	03-3507-5225 https://www.jasbc.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemuriyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyoukazennsyokusyu/		○	
コンクリート	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	03-3254-0731 https://www.zenatsuren.com/	https://www.zenatsuren.com/publics/index/123/		○	○
防水	(一社)全国防水工事業協会	03-5298-3793 https://www.jrca.or.jp/	https://www.jrca.or.jp/ccus/index.html			○
トンネル	(一社)日本トンネル専門工事業協会	03-5251-4150 http://www.tunnel.jp/	http://www.tunnel.jp/annnai/jimukyoku/20210705.Pdf		○	○
建築塗装	(一社)日本塗装工業会 ※	03-3770-9901 https://www.nittoso.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemuriyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyoukazennsyokusyu/		○	
左官	(一社)日本左官業組合連合会 ※	03-3269-0560 http://www.nissaren.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemuriyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyoukazennsyokusyu/		○	
機械土工	(一社)日本機械土工協会	03-3845-2727 http://www.jemca.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
海上起重	(一社)日本海上起重技術協会	03-5640-2941 http://www.kaigikyo.jp/	https://www.kaigikyo.jp/ccus_hyokaseido/link_CCUShokaseido_kaigi.pdf			○
PC	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会 ※	03-3260-2545 http://www.pckouji.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
鉄筋	(公社)全国鉄筋工事業協会	03-5577-5959 https://www.zentekkin.or.jp/	https://www.zentekkin.or.jp/education_evaluation/ccus/	○		
圧接	(一社)日本型枠工事業協会	03-5821-3966 https://www.assettsu.com/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemuriyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyoukazennsyokusyu/	○		

(参考資料) 『能力評価実施団体』 団体一覧②

※印は他団体委託による実施団体

能力評価関連
(P34)

職種	能力評価実施団体	連絡先 団体HP	申し込みHP	申請方法		
				WEB	メール	郵送
型枠	(一社)日本型枠工事業協会	03-6435-6208 http://www.nikkendaikyou.or.jp/	準備中(2021年11月初旬開設予定)			
配管	(一社)日本空調衛生工事業協会 ※	03-3553-6431 http://www.nikkuei.or.jp/index.Asp	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
	(一社)日本配管工事業団体連合会 ※	03-6803-2563 http://www.nihonhaikan.or.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
	全国管工事業協同組合連合会 ※	03-5981-8957 https://zenkanren.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
鳶・土工	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	03-3972-7221 http://nihonkutai.or.jp/	http://nihonkutai.or.jp/2021/08/17/ccus		○	○
	(一社)日本鳶工業連合会	03-3434-8805 http://www.nittobiren.or.jp/	準備中(2021年11月中旬開設予定)			
切断穿孔	ダイヤモンド工事業協同組合	03-3454-6990 https://www.dca.or.jp/	https://www.dca.or.jp/ccus-level.html		○	
内装仕上	(一社)全国建設室内工事業協会	03-3666-4482 http://www.zsk.or.jp/	http://www.zsk.or.jp/career_up/		○	○
	日本建設インテリア事業協同組合連合会	03-3239-6551 http://jeicif.or.jp/	http://jeicif.or.jp/news/2021/09/156/		○	○
	日本室内装飾事業協同組合連合会	03-3431-2775 http://www.nissouren.jp/	http://www.nissouren.jp/member/#m1		○	○
サッシ・カーテン ウォール	(一社)日本サッシ協会	03-6721-5934 https://www.jsma.or.jp/	https://www.jsma.or.jp/Top/scskill/tabid/260/Default.aspx		○	○
	(一社)建築開口部協会	03-6459-0730 http://www.cw-fw.or.jp/	https://www.jsma.or.jp/Top/scskill/tabid/260/Default.aspx		○	○

職種	能力評価実施団体	連絡先 団体HP	申し込みHP	申請方法		
				WEB	メール	郵送
エクステリア	(公社)日本エクステリア建設業協会	03-3865-5671 https://jpex.or.jp/	準備中(2021年11月初旬開設予定)			
建築板金	(一社)日本建築板金協会 ※	03-3453-7698 https://www.zenban.jp/group/group-list/nichibankyo/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
外壁仕上	日本外壁仕上業協同組合連合会	03-3379-4338 http://www.n-gaiheki.jp/	準備中(2021年11月初旬開設予定)			
ダクト外	(一社)全国ダクト工業団体連合会 ※	03-5567-0071 https://www.duct-jp.net/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
	(一社)日本空調衛生工事業協会 ※	03-3865-0785 http://www.nikkuei.or.jp/index.asp	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
保温保冷	(一社)日本保温保冷工業協会	03-3865-0785 https://www.jtia.org/	https://www.jtia.org/topics/view/703		○	
冷凍空調	(一社)日本冷凍空調設備工業連合会 ※	03-3435-9411 https://www.jarac.or.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
運動施設	(一社)日本運動施設建設業協会	03-6683-8865 http://www.sfca.jp/	準備中(2022年3月末を目標)			
基礎工	(一社)全国基礎工事業団体連合会	03-3612-6611 http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/	準備中(2021年11月末頃開設予定)			
	(一社)日本基礎建設協会	03-6661-0128 http://www.kisokyo.or.jp/	http://www.kisokyo.or.jp/nouryokuhyouka.html		○	

(参考資料) 『能力評価実施団体』 団体一覧④

※印は他団体委託による実施団体

能力評価関連
(P34)

職種	能力評価実施団体	連絡先 団体HP	申し込みHP	申請方法		
				WEB	メール	郵送
タイル張り	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会 ※	03-3260-9023 https://www.nittaren.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemu/riyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyou/kazennsyokusyu/		○	
標識・路面 標示	(一社)全国道路標識標示業協会	03-3262-0836 https://zenhyokyo.or.jp/	https://zenhyokyo.or.jp/			
消火設備	(一社)消防施設工事協会	03-3288-0352 http://www.ssk-net.or.jp/	http://www.ssk-net.or.jp/info-20210901/		○	○
建築大工	全国建設労働組合総連合	03-3200-6221 http://www.zenkensoren.org/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemu/riyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyou/kazennsyokusyu/		○	
	(一社)JBN・全国工務店協会 ※	03-5540-6678 https://www.jbn-support.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemu/riyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyou/kazennsyokusyu/		○	
	(一社)全国住宅産業地域活性化協議会	03-3537-0287 https://www.jyukatsukyo.or.jp/	準備中(2021年11月初旬開設予定)			
	(一社)日本ログハウス協会 ※	03-3588-8808 http://www.loghouse.jpn.com/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemu/riyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyou/kazennsyokusyu/		○	
	(一社)プレハブ建築協会 ※	03-5280-3121 https://www.purekyo.or.jp/	https://www.zenkensoren.org/training/sistemu/riyouniyorumeri/kensentuginousyanoryokuhyou/kazennsyokusyu/		○	
ALC	(一社)ALC協会 ※	03-5256-0432 http://www.alc-a.or.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		
土工	(一社)日本機械土工協会	03-3845-2727 http://www.jemca.jp/	http://jemca.jp/level/levelhyouka.html	○		

職種	見える化評価実施機関	問合せ先・団体HP
基礎ぐい	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	03-3612-6611 http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/
	(一社) 日本基礎建設協会	03-6661-0128 http://www.kisokyo.or.jp/
切断穿孔	ダイヤモンド工事業協同組合	03-3454-6990 https://www.dca.or.jp/
機械土工	(一社) 日本機械土工協会	03-3845-2727 http://www.jemca.jp/
建築大工 (工務店)	全国建設労働組合総連合	03-3200-6221 https://www.zenkenoren.org/
	(一社) JBN・全国工務店協会	03-5540-6678 https://www.jbn-support.jp/
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会	03-3537-0287 https://www.jyukatsukyo.or.jp/
鉄筋	(公社) 全国鉄筋工事業協会	03-5577-5959 https://www.zentekkin.or.jp/
鳶・土工	(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会	03-3972-7221 http://nihonkutai.or.jp/
コンクリート圧送	(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会	(検討中)
左官	(一社) 日本左官業組合連合会	(検討中)
圧接	全国圧接業協同組合連合会	(検討中)
型枠	(一社) 日本型枠工事業協会	(検討中)
配管	全国管工事業協同組合連合会	(検討中)
エクステリア	(公社) 日本エクステリア建設業協会	(検討中)
内装仕上工事	(一社) 全国建設室内工事業協会	(検討中)
土工	(一社) 日本機械土工協会	(検討中)
運動施設	(一社) 日本運動施設建設業協会	(検討中)

CCUSの就業履歴を蓄積する際・・・こんなお困りごとありませんか？

- ・全ての現場にカードリーダーを設置するためには費用がかかりすぎる。
- ・カードリーダーを設置できない現場がある。
- ・CCUSの施工体制登録等の対応が事業者・技能者ともに負担がかかる。

ツール多様化関連
(P39)

解決！

本システムは、技能者の携帯電話やスマートフォンで簡単にCCUS就業履歴の蓄積が可能。



簡便に入退場
登録したいなら

電話で

顔認証で

登録場所の真正性
も担保するなら



※事業者は、カードリーダーの持ち込みが不要で、本システム内の情報も簡易に登録可能です。さらに、本システムを活用すれば、CCUSの施工体制登録も不要です。



(参考資料) 小規模現場等で、携帯電話やスマホを使った簡易な履歴蓄積②

**ツール多様化関連
(P39)**

① 電話発信入退場登録

② 顔認証入退場登録

・**電話をかけるだけ**で入退場が登録可能

・**ご自身の顔をスマホにかざして**入退場が登録可能



※現場に掲示されているQRコードの読み取りが必要

携帯電話やスマホを持っていない方は、現場同行者の端末を利用することでそれぞれ対応可能

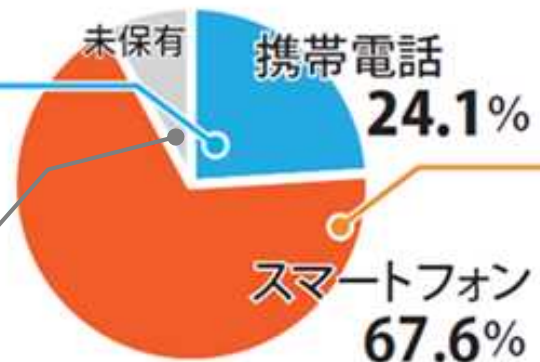
カードリーダーが常設できない現場でも対応可能。
電源なし・現場事務所なし・現場管理者なし

【参考】 モバイル端末保有率について

モバイル端末保有率 [2019年]

スマホが普及しているとはいえ
まだ一定数いるのが現状

一定数の方が未保有



半数以上の方が保有している

※総務省通信利用動向調査抜粋 (2020年5月29日)

建設事業主等に対する助成金（建設キャリアアップシステム（CCUS）関連）

- ① CCUS登録者に技能実習を受講させた事業主に対して**賃金助成の単価を割増し助成**
- ② CCUSを活用した雇用環境整備を実施する建設事業主団体に対して**カードリーダーの購入等に係る経費を助成**
- ③ CCUSのレベル4に該当する者の給与または役職手当等を増額改定した事業主に対して**処遇向上額に応じた定額**を助成

①人材開発支援助成金 （建設労働者技能実習コース）

1. 目的 建設労働者のCCUS登録の促進
 2. 助成対象者 中小建設事業主
 3. 対象となる技能実習
 - 安衛法による教習及び技能講習、特別教育
 - 能開法による技能検定試験のための事前講習
 - 建設業則による登録基幹技能者講習
 - 教育訓練給付金の対象となる技術検定に関する講習 等
 4. 賃金助成額単価
 - 労働者数20人以下の中小建設事業主
【通常】8,550円/人日
 - ↓
 - 【CCUS登録者】9,405円/人日（1.1倍）
 - 労働者数21人以上の中小建設事業主
【通常】7,600円/人日
 - ↓
 - 【CCUS登録者】8,306円/人日（1.1倍）
- ※ 令和元年度創設
※ 令和2年度単価改訂

②人材確保等支援助成金 （若年者及び女性に魅力ある 職場づくり事業コース）

1. 目的 CCUSを活用した建設労働者の評価・処遇改善の普及
 2. 助成対象者 建設事業主団体
 3. 対象となる事業
 - 入職・職場定着事業のうち「**評価・処遇制度の普及等に関する事業**」
（具体例）
 - 建設キャリアアップシステム及びそれに関連する事業の普及促進に必要な各種取組
 - 完全週休二日制度等労働時間の削減に資する制度の普及
 4. カードリーダー購入に係る経費の助成要件
 - 上記3の事業を実施するに当たり、建設現場での就業履歴（入退場時刻）を記録するため、現場に設置する**カードリーダーを購入あるいは専用アプリを利用した場合**
 - ※ただし、構成員に無償で貸与する場合かつ1台当たり5万円未満のものに限る。
 5. 助成率
 - 【中小建設事業主団体】支給対象経費の2/3
 - 【建設事業主団体】支給対象経費の1/2
- ※ 令和元年度創設

③人材確保等支援助成金 （雇用管理制度助成コース）

1. 目的 建設労働者の処遇改善
 2. 助成対象者 中小建設事業主
 3. 対象となる措置
 - 中小建設事業主が雇用する**CCUSのレベル4に該当する者の給与または役職手当等を増額改定し**、該当するすべての者に適用後の給与等を実際に支払うこと
 - ※毎年処遇向上を実施する場合は、3か年を限度として助成
 4. 支給額
 - 【年10万円以上の処遇向上】66,500円/人年
 - 【年5万円以上の処遇向上】33,200円/人年
- ※ 令和2年度拡充

※建設事業主団体
構成員のうち建設事業主の割合が50%以上かつ構成員である建設事業主のうち雇用保険の保険関係が成立している事業に関する建設事業主の割合が50%以上の団体

※中小建設事業主団体
建設事業主団体であって、その構成員である建設事業主のうちに占める中小建設事業主の割合が2/3以上の団体

ご清聴ありがとうございました。