



## 2. 建設キャリアアップシステム普及・活用 に向けた官民施策パッケージの推進

---

建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るための建設キャリアアップシステムについて、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行

建設技能者の将来の保障とコンプライアンス問題解決のため、建退共におけるCCUS活用を官民一体となつて推進

- ・令和2年度は、本格実施に向けた運用通知・要領等改正、活用呼びかけ
- ・令和3年度から、CCUS活用本格実施
  - > 公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等履行強化
  - > 民間工事では、業界において、掛金納付・充当の徹底を促進
- ・令和5年度からは、民間工事も含め、CCUS活用へ完全移行
- ・経営事項審査での掛金充当状況の確認方法の見直し

II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- ・令和2年10月からの作業員名簿の作成等の義務化に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においてもCCUS活用を原則化

III 国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用

- ・令和2年度は、国直轄の一般土木工事(WTO対象工事)において、
  - > CCUS義務化モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて工事成績評定にて加点/減点）を試行
  - > CCUS活用推奨モデル工事（受注者希望・目標の達成状況に応じて同評定にて加点）を試行
- ・このほか、地元業界の理解を踏まえ、Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行を検討
- ・地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に積極的な取組を要請するとともに、入契法に基づく措置状況の公表、要請等のフォローアップ
- ・上記取組と併せ、業界は加入促進に積極的に取り組む
- ・令和3年度以降、段階的にCCUS活用工事の対象を拡大し、Iと連動して公共工事等での活用を原則化

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- 専門工事業団体等が職種別の職長(Lv3・4)や若年技能者(Lv2)の賃金目安を設定し、下請による職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映と元請による見積り尊重を促進・徹底
- CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始

更なる利便性・生産性向上

- OCCUSの情報セキュリティ強化と人材引き抜き防止策
- 発注者によるCCUS閲覧等による事務効率化、書類削減
- CCUSと連携した施工実態の把握・分析による労働生産性向上の研究
- CCUSによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進
- 令和4～5年度までにCCUS登録と安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化（マイナポータルとの連携）

以上の取組を推進・進化するために、国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「業界共通の制度インフラ」であるCCUS活用を要請。フォローアップ体制を立上げ

## 活用促進・推奨フェーズ

## 原則化フェーズ

令和2年度～

令和5年度～

### 建退共

夏頃  
運用通知等改正

10月から  
電子申請  
試行

令和3年度～  
CCUS活用電子申請の本格実施  
公共工事における掛金充当等に係る  
履行強化と経審評価

民間レベルでの掛金充当の徹底  
(業界による自主的な取組を含む)

民間工事も含め、  
CCUS活用へ完全移行

### 作業員名簿

10月からの作業員名簿の義務化に併せて、  
労働者の現場入場時の社会保険加入状況の確認におけるCCUS活用を原則化

### 国直轄 発注

CCUS義務化モデル工  
事及びCCUS活用推奨  
モデル工事を試行  
地元業界の理解を踏ま  
え、Aランク以外の推奨  
モデル工事の検討

令和5年度からの建退共のCCUS  
完全移行と連動した公共・民間工事  
でのCCUS完全実施に向けて、段階的  
に対象工事を拡大

### 地公体 発注

先進県で  
総合評価等で加点

先進事例を参考に積極的な取組を要請  
入契法に基づく措置状況の公表、要請

あらゆる工事における  
CCUS完全実施

### 民間発注

建退共CCUS完全実施に向けて  
積極的な取組を要請

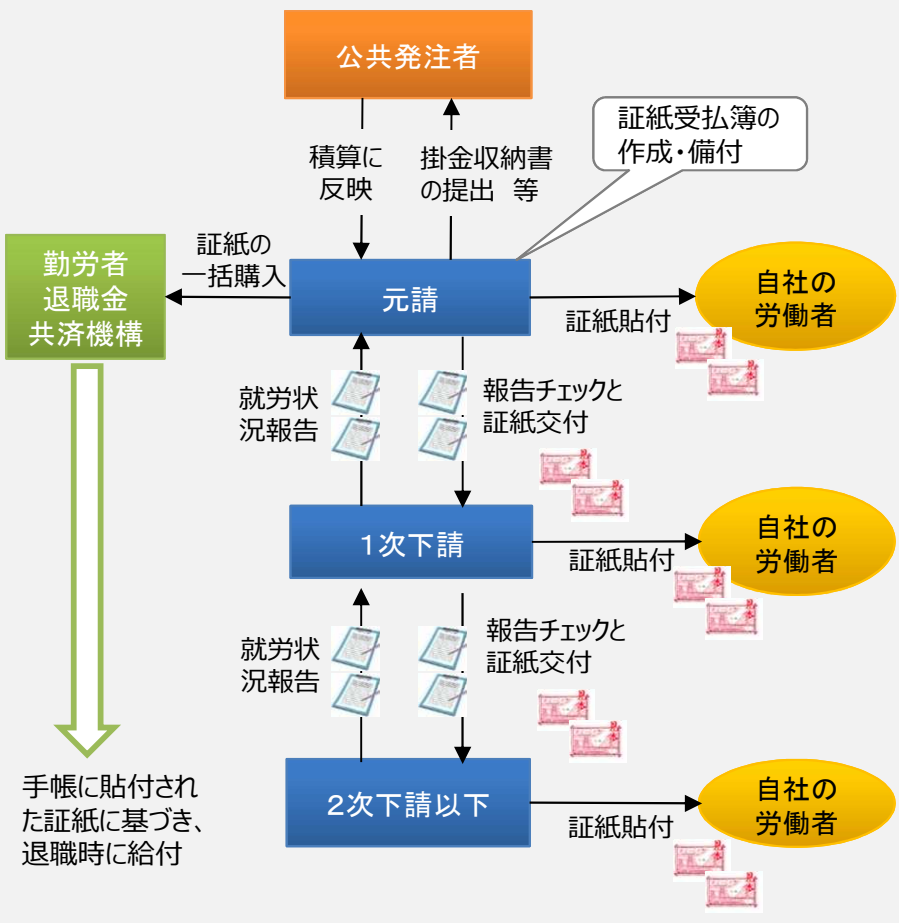
## 2-1 建退共のCCUS活用への完全移行

# 建退共のCCUS活用への完全移行

令和3年度から、技能者本人自身がCCUSに蓄積した就労履歴データを活用した電子申請を本格実施し、令和5年度からCCUS活用に完全移行することで、対象労働者の就労実績を漏れなく建退共退職金の掛金充当につなげ、透明性も向上させる。

## 現行方式(証紙受払の書面管理)

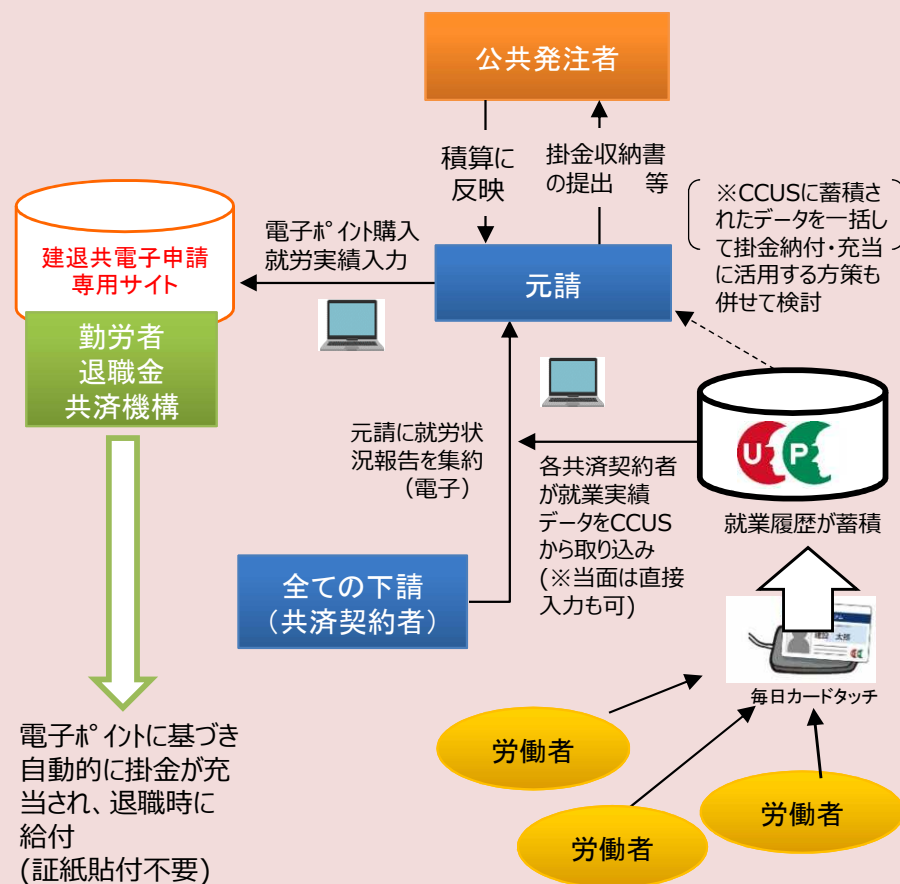
- 現行の証紙方式**では、数次の下請に雇用される**一人一人の技能者への証紙の確実な交付・貼付には限界**があり、充当状況も正確に確認できないため、公共工事の積算で財源措置されているが、**掛金充当が不徹底**
- 民間工事**で働く労働者への**掛金充当はさらに不徹底**



順次移行を促進

## CCUS活用電子申請方式

- 対象労働者の就労実績を確実に掛金充当につなげるため、**カードタッチでCCUSに蓄積**された就業実績を掛金充当に活用することを**原則化**
- 令和3年度**から電子申請を本格実施し、**公共工事での活用を徹底**しつつ、**令和5年度**からは**民間工事も含め、CCUS活用に完全移行**



### 電子申請導入のメリット

- ①**技能者の掛金充当の実感が高まる(タッチ=掛金)**
- ②**証紙購入、交付貼付が不要**
- ③**受払簿等の書類が不要・充当書が自動作成**
- ④**就労状況報告をメールで元請に直接提出可能**
- ⑤**CCUSデータで就労状況報告書を自動作成**

# 公共工事における建退共の履行強化について

## 対策の考え方

- 令和3年度以降は、掛金充当の確実性と透明性が向上するCCUS活用電子申請方式を推奨し、併せて証紙方式についても、掛金納付額と充当状況にかかる**履行確認を強化**。必要に応じ、許可行政庁も指導等
- 受注者は、**発注毎**に、CCUS活用電子申請方式か、証紙方式か、**いずれか一方を選択**する
- 辞退届**による辞退は、明確な根拠がない限り**認めない運用**とする（CCUS活用の場合、根拠は確認済み）

## 履行強化策のポイント

契約時	発注者は、就労予定の建退共 <b>対象労働者数に比して事前掛金納付額が妥当</b> であるかどうかについても <b>新たに確認する</b>
完成時	発注者は、工事ごとに、対象労働者に掛金が適切に <b>充当されたかどうかを新たに確認</b> するとともに、必要に応じ、 <b>許可行政庁の指導等</b> も行う
完成後	

## ①CCUS活用電子申請方式

## ②証紙方式（履行強化後）

○掛金収納書に、新たに**掛金購入額の根拠**を記載し、契約後1ヶ月以内に提出  
 ○その際、**証紙方式か電子申請方式の別**を明らかにする  
 （※CCUSの登録・活用が100%である場合、掛金は、事前納付によらず、工事進捗に応じて納付することも可能とすることを検討）

### （CCUS利用が高い場合）

### （CCUS利用が低い場合）

○発注者は、掛金の充当実績を**簡易に確認**

○発注者は、掛金の充当実績を**特に注意して確認**

○発注者は、掛金充当実績を**特に注意して確認**  
 （元請は、**新たに「工事別受払簿」**等を作成・提示）

○掛金充当実績のデータを一定期間**電磁的に保存**

○掛金充当実績（工事別証紙受払簿等）と、全ての下請からの就労報告等を**一定期間備付け**

※公共発注者は、建退共対象労働者の確認等のために、必要に応じて、作業員名簿の情報も併せて確認（システムを改修して施行）

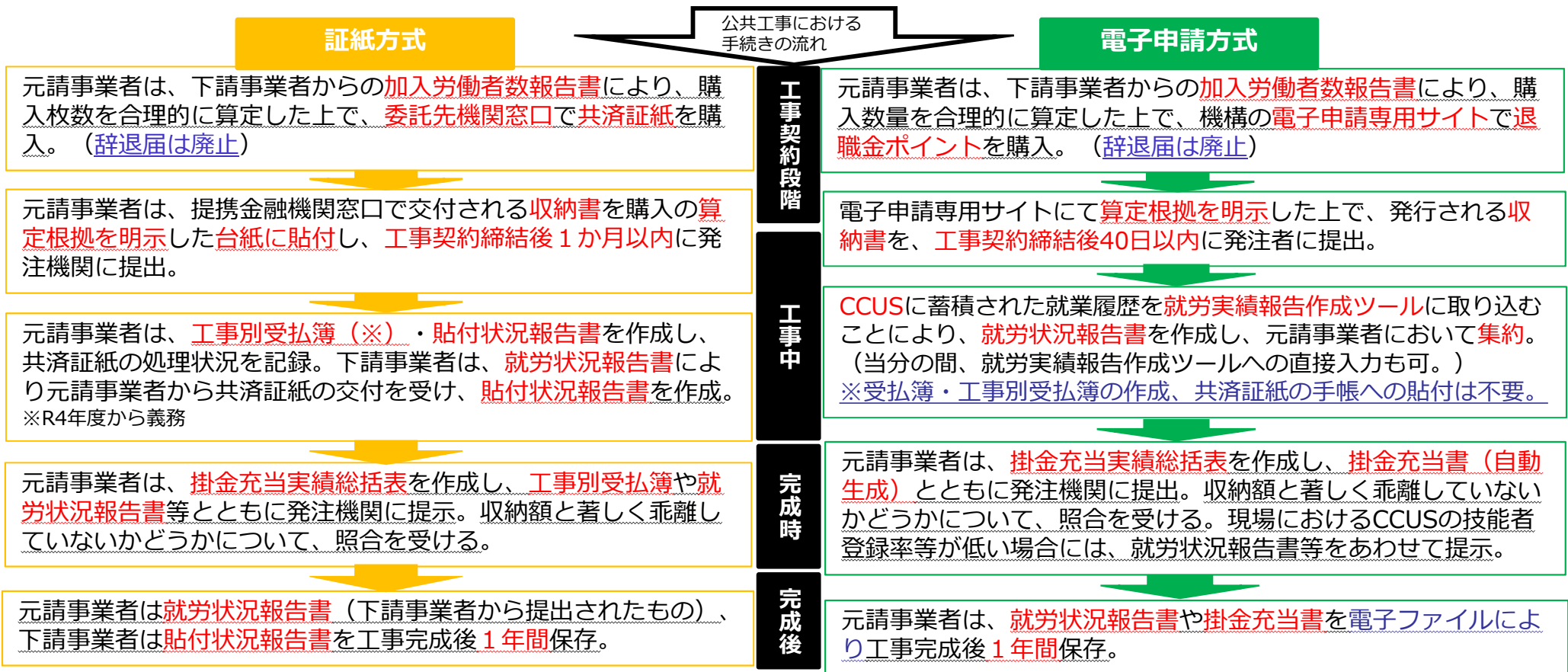
以上を通じて、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注者が把握した場合、適宜指導、必要に応じ、許可行政庁に通知し、許可行政庁は、指導・助言・勧告等の措置を講じる

# 建設業退職金共済制度の履行徹底について(概要)(案)

■ 今夏中を目途に、令和5年度からのあらゆる工事における建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した電子申請方式への移行や、令和3年度から導入を予定している電子申請方式におけるCCUS活用原則化に向けた具体的な取扱いを示すため、新たに「建設業退職金共済制度の履行徹底について」を発出予定。

- 履行徹底のポイント**
- ★元請事業者による下請事業者の掛金納付、機構への就労実績報告の一括代行（事務受託）を徹底
  - ★下請事業者から事務を受託する元請事業者による電子申請方式採用の原則化、工事現場ごとの掛金納付方式の統一
  - ★民間工事においても上記運用による掛金充当を推進

## 建退共制度の履行徹底に係る主な流れ（令和3年度から実施）



※波線部は、従前と比較し、履行強化を図る部分。

※青字部分は、事務簡素化を図る部分。

元請事業者が事務受託に関し著しく不適切な処理を行っていることを確認した場合には、公共工事発注機関及び許可行政庁が指導等を実施

# 建設キャリアアップシステムの完全実施の場合の運用(案)

- 建設キャリアアップシステムや建退共の電子申請方式の導入環境が整った工事から、**順次、建退共事務の効率化**を行う。
- 具体的には、元請事業者が、工事契約締結後1か月以内に、**建設キャリアアップシステム100%活用現場**であるものとして以下の**誓約書**を提出した場合、**事前の掛金納付は不要**とする等の**事務の簡素化**を行う。

様式●

## 誓約書

(発注者名)殿

(工事名)

標記の工事においては、工事を施工する建設業者について、建退共制度の適切な履行のため、建設キャリアアップシステムの活用を徹底する観点から、下記のことを誓約します。

### 記

- 電子申請方式を利用する工事において、工事を受注する元請事業者が事業者登録をしており、自社で雇用する技能者を技能者登録していること
- 建設業法第24条の7第1項に規定する施工体制台帳に記載することとなる下請事業者(同条第4項の施工体系図に記載が求められるものをいう。)の全てが建設キャリアアップシステムの登録事業者であること
- 全ての下請事業者から建設キャリアアップシステムへの就労履歴登録情報に基づき建退共掛金を充当することに同意を得ていること
- 作業員名簿に記載することとなる技能者の全てが技能者登録していること
- カードリーダー設置その他の方法により就業履歴を蓄積できる環境を現場に整備していること
- 現場の見えやすい場所に、建退共通用工事である旨の現場標識を掲出すること
- 工事期間中にやむを得ず建設キャリアアップシステム未登録事業者又は未登録技能者を従事させる場合には、掛金充当方法を双方協議し、建退共制度の掛金相当額を下請代金中に算入する等、必要な措置を講じること

令和 年 月 日  
(所在地)  
(受注者名)

以上

 左記事項  
を誓約し  
た場合

## 完全電子申請方式のメリット

- 掛金納付が事前概算方式ではなく事後精算方式になるため、**余分な掛金収納が不要**に！
- 収納書の提出は、**工事完成後1か月以内**でOKに！
- 工事完成時の発注機関による掛金充当状況の**確認手続きが簡素化(書類減)**！
- 元請の指導にもかかわらず、建設キャリアアップシステム・電子申請方式を採用しない下請に対する**掛金一括納付等の代行義務が免除**！

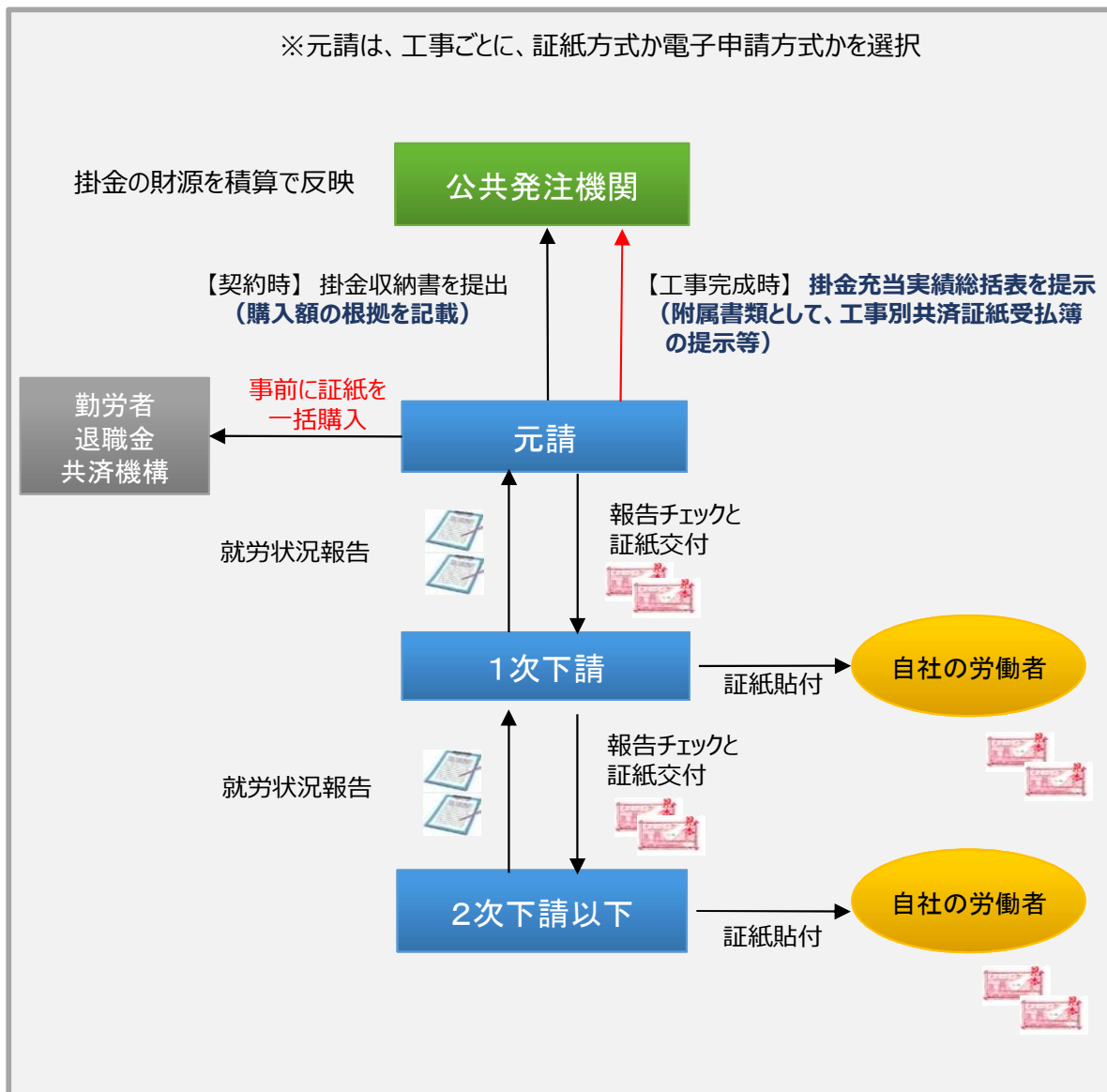
※一定の猶予期間後



# 証紙方式の概要（案）

## 証紙方式

※元請は、工事ごとに、証紙方式か電子申請方式かを選択



## 【証紙方式のポイント】

- 電子申請方式により、工事単位で建退共事務の履行強化が可能となることに伴い、証紙方式についても適正履行のために書類管理等を徹底・見直し（履行確認のために、現行の書類作成の徹底と、電子申請方式に準ずる新たな様式を整備）
- 発注機関は、総括表に加え、原則、付属書類の提示も求める

## 【手続に関連する主な様式】

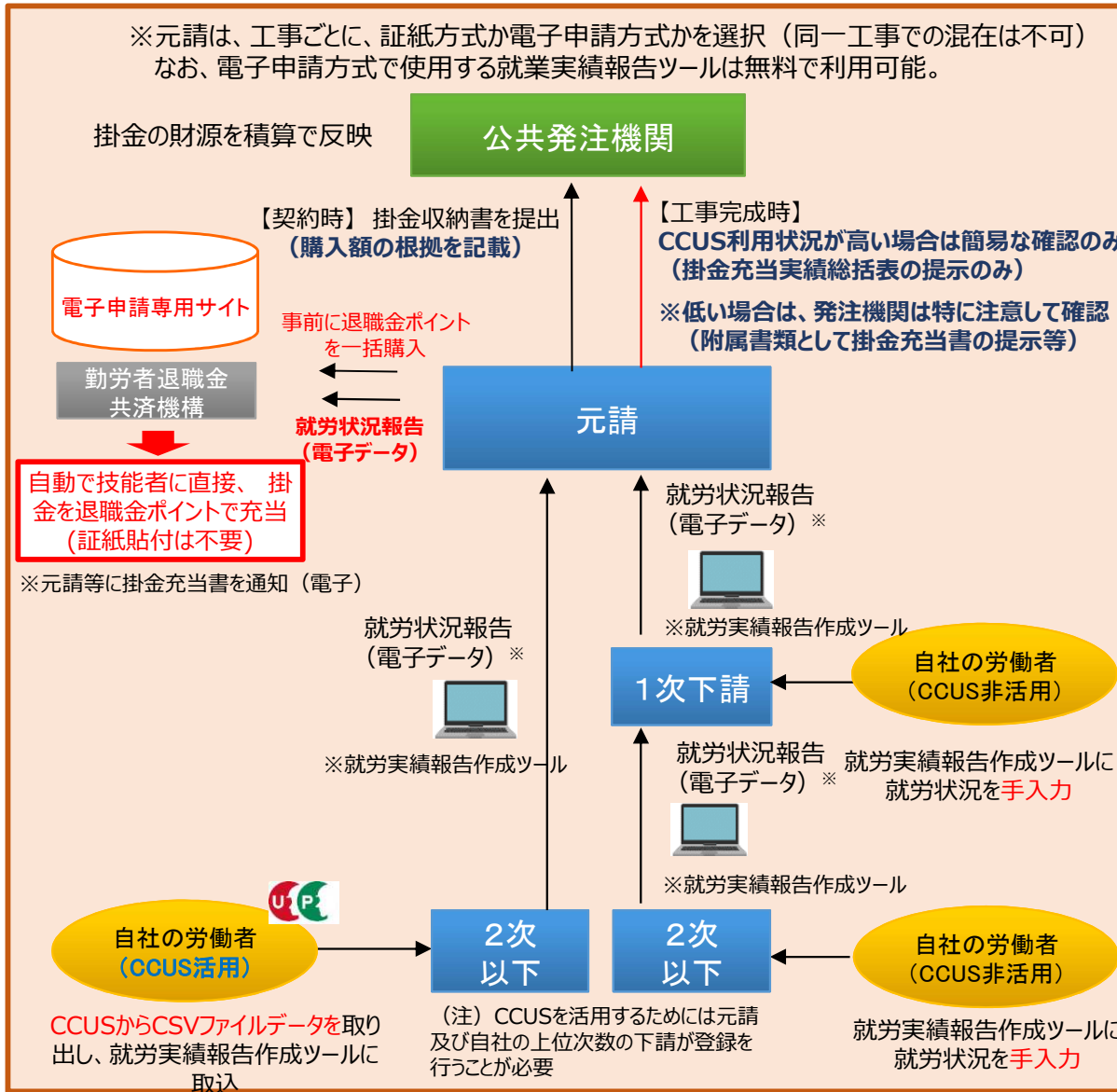
- 就労状況報告書**【下請⇒上位事業主】※**現行**  
下請が、被共済者の就労人数と就労状況を報告する様式。日別または月別に行う。
- 工事別共済証紙受払簿**【元請⇒発注機関に提示】※**改訂**  
元請が工事別に作成。下請に証紙を交付した場合の内訳を記載する様式（現在の受払簿を工事単位で作成するよう改訂）
- 証紙貼付状況報告書**【下請】※**現行**  
下請が、自社の労働者に対する証紙の貼付状況を記録
- 掛金充当実績総括表**【元請⇒発注機関に提示】  
工事完成後、元請が発注機関に対し、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等を総括して報告

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

# 電子申請方式の概要（案）

## 電子申請方式



## 【電子申請方式のポイント】

- 証紙方式の場合より、申請と管理に要する事務が軽減
- 就労状況の報告にCCUSを活用することで、より正確かつ効率的な申請が可能で、労働者の処遇改善に資する  
 （なお、下請は、CCUSに未登録の間は、暫定的に就業実績報告作成ツールに就業状況を手入力することも可能）
- 公共発注機関も、書類削減や効率的な適正履行の確保が図られるメリット。CCUSの活用により、掛金に係る処理の正確性・信頼性がさらに向上し、労働者の処遇改善、事務処理の効率化に資するというメリット
- 発注機関は、CCUSの利用状況が高い場合は、簡易な確認で足りる（低いときは特に注意して確認）

## 【手続に関連する主な様式】

- 就労状況報告書（電子）**【下請⇒上位事業者】  
 下請が元請や上位事業者に、被共済者の就労人数と就業状況を報告する様式。月別に行う。  
[CCUSからCSVデータを取り込むことで就業報告をより正確かつ効率的に行うことが可能](#)
- 掛金充当書（電子）**【建退共⇒元請・雇用主】  
 建退共から元請及び下請に対する掛金充当の通知、被共済者の掛金の納付状況を記載した様式
- 掛金充当実績総括表**【元請⇒発注機関に提示】  
 工事完成後、元請は、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等を取りまとめ、発注機関に提示

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

## 2-2 CCUSを活用した労働者単位での 社会保険加入確認の徹底

- 国交省では、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(平成24年7月通知・平成28年7月最終改訂)」を定め、適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いとしてきたところ。
- 今般、改正建設業法の施行により、作業員名簿の作成・備付(公共工事では作成・提出)が義務化されることを契機に、同ガイドラインを改正し、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。

## これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加(H24.5改正、11施行)

○経営事項審査での減点幅拡大(H24.7～)

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大(H26.8～) ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取扱いとするよう指導(H28.7ガイドライン改定)

○建設業法改正(R2.10～施行)  
 ・社会保険加入が建設業許可・更新の要件に  
 ・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに



## 今後強化する取組

作業員名簿作成の義務化を契機に、元請企業による技能者の現場入場時の社会保険加入状況の確認事務・指導を強化

⇒ CCUSに登録された真正性の高い情報を活用※し、元請企業が確認・指導を行う旨を明確化(この場合、証明書類の添付は不要) ※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

⇒ 書面による加入確認を行う場合は、社会保険の加入証明書類(写し)等の確認が必要である旨を明確化

【元請による社会保険加入状況の確認方法】

81.4%  
作業員名簿のみ確認

12.6%

標準報酬月額決定通知書等  
加入証明書類も確認

令和2年3月 建設業社会保険推進連絡協議会によるWEBアンケート

## 【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	健康保険 年金保険 雇用保険	
		保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう 建設 太郎 11111111111111	協会けんぽ 厚生年金 一般	9012

CCUS登録時に  
運営主体により  
真正性確保



# 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

○「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」は、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定

○同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(令和2年10月1日最終改訂)

## 元請企業の役割と責任

社会保険については関係者を挙げて取り組むことが求められており、元請企業においても下請企業に対する指導等の取組を講じる必要

### ○下請企業について保険加入の確認・指導等

- ・ 選定の候補となる建設企業について社会保険の加入状況を確認し、未加入である場合には、早期に加入手続を進めるよう指導する
- ・ 社会保険の全部又は一部に適用除外ではなく未加入である建設企業を下請企業に選定しないとの取扱いを徹底
- ・ 建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

### ○法定福利費の適正な確保

- ・ 見積時から法定福利費を必要経費として適正に確保する必要があり、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示するとともに、提出された見積書を尊重すること
- ・ 元請負人が、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや他の費用で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結することは厳に慎むべき

### ○現場に入場する作業員について保険加入の確認・指導等

- ・ 新規入場者の受け入れに際して、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、未加入等が発覚した場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導する
- ・ 情報の真正性が確保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- ・ 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・ 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に未加入の作業員について、元請企業は下請企業に対し、一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、適切な施工体制台帳・施行体系図を作成すべき

## 下請企業の役割と責任

従業員の社会保険加入義務を負っているのは雇用主であるため、下請企業自らが積極的にその責任を果たすことが必要不可欠

### ○雇用する労働者の適切な社会保険への加入

- ・ 労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行う
- ・ 労務関係経費の削減を意図して、雇用者を個人事業主(一人親方)として請負契約を結ぶことは、偽装請負として労働関係法令に抵触するおそれ
- ・ 老後の生活保障の観点や、法定福利費を適正負担する企業間による公平・健全な競争環境の整備の観点から、請負関係にある一人親方について実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させること

### ○元請企業が行う指導等への協力

- ・ 元請企業の指導が建設工事の施工に携わる全ての下請企業に行き渡るよう、元請企業が行う指導に協力する

### ○法定福利費の適正な確保

- ・ 自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出するとともに、業務の一部を再下請負させる場合は、再下請負人の法定福利費を適正に確保する

- 建設業における社会保険の加入について、元請企業と下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にするため、平成24年11月に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を施行
- 令和元年の建設業法等の一部改正等を踏まえ、**ガイドラインを改訂(令和2年10月1日より施行)**

## 改訂の主な内容

### ○社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- ・ 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行うことを原則とする
- ・ 建設キャリアアップシステムを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー(電子データ可)を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・ CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
- ・ 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入

### ○例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記

- ・ **特段の理由により未加入作業員の現場入場を認める場合は以下に限定**
  - 例えば伝統建築の修繕など、当該未加入の作業員が工事の施工に必要な特殊の技能を有しており、その入場を認めなければ工事の施工が困難となる場合
  - 社会保険への加入手続き中であるなど、今後確実に加入することが見込まれる場合

### ○一人親方について

- ・ 生活保障の観点や、法定福利費を適正負担する企業間による公平・健全な競争環境の整備の観点から、下請企業の役割と責任として、**請負関係にある一人親方について、実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させることを明確に規定**
- ・ 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員については
  - 実態が請負であれば、下請企業と一人親方との関係を記載した**再下請負通知書及び請負契約書を元請企業に提出**
  - 元請企業は**適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すべきもの**であることを明確化

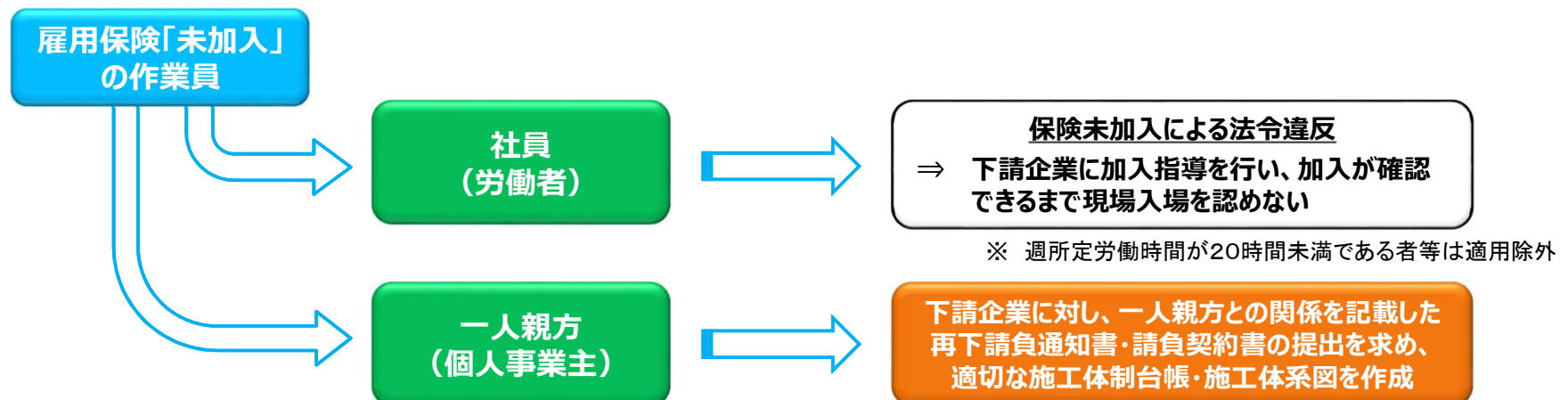
# 雇用保険未加入者に対する確認フロー

## 【下請指導ガイドラインにおける適切な保険】

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険	「下請指導ガイドライン」における 「適切な保険」の範囲
事業所の 形態	常用労働者 の数					
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	3保険
	—	役員等	—	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	医療保険及び年金保険
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	3保険
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	雇用保険 (医療保険と年金保険については個人で加入)
	—	事業主、 一人親方	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	(医療保険と年金保険については個人で加入)

## 【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】

: 事業主に従業員を加入させる義務があるもの  
 : 個人の責任において加入するもの





## **2-3 能力レベルに応じた賃金目安の設定と 標準見積書の改訂による適正な労務費・法定 福利費の確保**



# 各職種における賃金目安(年収)の設定状況について

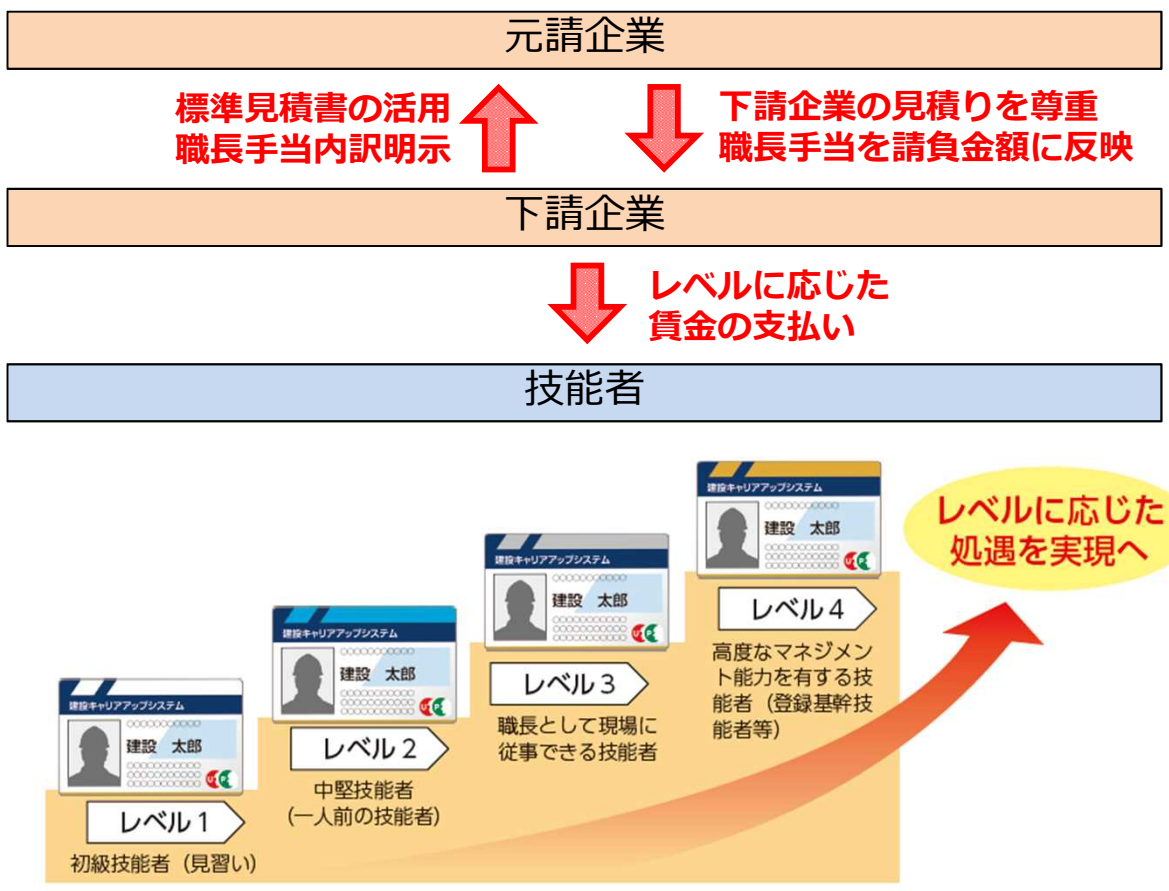
呼称	団体	賃金目安(年収)の設定額			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	820~620万円	640~590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械土工技能者	(一社) 日本機械土工協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基準に設定 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技能者	(一社) JBN・全国工務店協会	750~700万円	650~600万円	350~300万円	建築大工業界で検討してきた職業能力基準の賃金指標と、全産業平均の年収額より設定  国の各種基幹統計及び全建総連「賃金実態調査」と乖離がないことを確認  ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません。
	全国建設労働組合総連合				
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会				
	(一社) 全国中小建築工事業団体連合会				
	(一社) 日本ログハウス協会				
トンネル技能者	(一社) 日本トンネル専門工事業協会	1200万円	1100~850万円	750~500万円	国土交通省の「設計労務単価」を基準に設定
圧接技能者	全国圧接業協同組合連合会	840万円	720万円	480万円	全国5地区(北海道・関東・中日本・関西・西日本)の組合で実施したアンケート調査の結果を基準に設定
基礎ぐい工事技能者	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	723~620万円	673~576万円	462~344万円	団体で実施した「組合員実態調査」を基準に設定

※一職種につき複数団体により構成されている場合においては、表中に掲載された団体間のみで合意がとれたものであり、今後調整が行われる予定

# マネジメントフィー確保に向けた標準見積書改訂(案)(今年度中目途実施予定)

- 各職種におけるレベル別賃金目安の設定・公表と並行して、下請企業は**賃金目安に応じた賃金を支払うための原資を見積価格に適正に反映**し、元請企業は**下請企業の見積りを尊重**できる環境を整備することが重要
- 特に、自社雇用するレベル3・4の職長クラスのマネジメント能力(現場の管理・後進指導等に関する能力)を、元請・下請間の**見積書にマネジメントフィーとして適切に計上し、請負金額に反映**させることが重要
- そのため、**マネジメントフィーを見積書において職長手当として別枠計上**することに業界全体で取り組み、当該費用を適正に請負価格に含めるため、各団体において作成している**標準見積書の改訂及び一部ゼネコンにおいて支給している職長手当のあり方**について検討着手

(見積書の活用イメージ)



(標準見積書の改訂イメージ)

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××  
○○株式会社

見積金額 L (消費税込)

(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
○○工事	材料費			A
	労務費			B
	経費 (法定福利費、職長手当を除く)			C
	小計			D=A+B+C

法定福利費

法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
雇用保険料	B	p	E=…B×p
健康保険料	B	q	F=…B×q
介護保険料	B	r	G=…B×r
厚生年金保険料 (児童手当拠出金含む)	B	s	H=…B×s
合計	B	t	I=…B×t

マネジメントフィー等

対象金額	料率	金額
B	u	J=…B×u

小計 K=D+I+J

消費税等 L=K×10%

合計 M=K+L

## 専門工事業団体等と連携した具体的取組

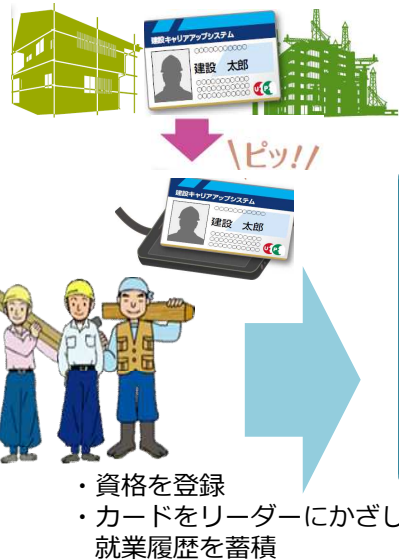
- 先行的に賃金目安(年収)の設定・公表を行った7職種を対象に、本協議会の取組の一環として「標準見積書改訂WG」を立ち上げ、国土交通省や元請団体、当該職種に係る専門工事業団体等が参画して、標準見積書の改訂等に向けた具体的検討に着手する。
- 先行7職種については今年度内を目途に標準見積書の改訂を行うこととし、他の職種についても、先行7職種の取組も参考としつつ、レベル別の賃金目安(年収)の設定と標準見積書の改訂作業への着手を目指す。

## **2-4 既存35職種の能力評価基準では測れない職種や多能工に対する評価手法の確立**

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
- 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
- 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。

※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

## 業界横断的な経験・技能の蓄積



### 建設キャリアアップシステム

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

能力評価基準(\*)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

## 技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

## 技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価を見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR

発注者(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

国土交通省 **ガイドライン策定**

**35職種を認定済**

↑ 評価基準の認定申請  
実施規程の届出

↓ 評価基準の認定

能力評価実施団体 (専門工事業団体等)

・評価基準の策定

鉄筋  
基準

機械土工  
基準

型枠  
基準

左官  
基準

内装仕上  
基準

建築大工  
基準

切断穿孔  
基準

防水  
基準

サッシ・カーテン  
ウォール基準

・評価の実施 (※)

**【代行申請】**

・評価及び  
カード交付申請

【当面の間の措置】

・「経験等」(※)  
を証明して申請

※システム稼働前の経験等

経験年数 ○年  
班長経験 ○年  
職長経験 ○年

・評価結果  
の通知

所属事業者等

技能者

建設キャリアアップ  
システム

・技能者情報の依頼

・技能者情報を受取

・評価結果の通知  
・カード交付申請

※ 建設キャリアアップシステムと連携した「レベル判定システム」  
を構築・活用 (令和2年度から稼働開始)



・レベルに応じたカード交付



# 各職種の能力評価基準の一例（鉄筋・型枠・機械土工・左官）

呼称	① 鉄筋技能者	② 型枠技能者	③ 機械土工技能者	④ 左官技能者
能力評価実施団体	(公社) 全国鉄筋工事業協会	(一社) 日本型枠工事業協会	(一社) 日本機械土工協会	(一社) 日本左官業組合連合会
認定日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月25日
就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
レベル4 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録鉄筋基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録型枠施工基幹技能者</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録機械土工基幹技能者</li> <li>●1級建設機械施工技士</li> <li>●1級土木施工管理技士</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●登録左官基幹技能者</li> <li>●1級建築施工管理技士</li> <li>●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)</li> <li>●安全優良職長厚生労働大臣顕彰</li> <li>●卓越した技能者(現代の名工)</li> <li>・レベル2、3の基準に示す保有資格</li> </ul>
就業日数(職長)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)	5年(1075日)
レベル3 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1級鉄筋施工技能士(組立て、または施工図)</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・型枠施工1級技能士</li> <li>・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習</li> <li>・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習</li> <li>・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転業務従事者安全衛生教育</li> <li>●ローラー運転業務従事者安全衛生教育</li> <li>●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1級左官技能士</li> <li>●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰</li> <li>・レベル2の基準に示す保有資格</li> </ul>
就業日数(職長+班長)	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル2 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玉掛け技能講習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玉掛け技能講習</li> <li>・丸のこ等取扱作業安全衛生教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転技能講習</li> <li>●ローラーの運転の業務に係る特別教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2級左官技能士</li> <li>●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業従事者特別教育</li> </ul>
レベル1	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までの判定を受けていない技能者			

※ ●印の保有資格は、いずれかの保有で可。

※ 上記職種を含め、国土交通大臣が認定した能力評価基準は35職種(令和2年6月15日現在)

国土交通大臣の認定を受けて能力評価を実施する建設業者団体等を構成員とし、能力評価制度の適正な運営の確保、同制度の周知・普及促進のほか、国土交通省が開発・保有する**レベル判定システムの共同運営、維持管理等を行う**とともに、**独立採算の原則に基づき評価実施に係る収支管理等**を行う。

## 【主な活動内容】

- ・ 能力評価制度の運営に係る基本的な方針に関する調整及び関係者間の合意形成
- ・ レベル判定システムの運営・維持管理
- ・ 能力評価の実施に係る各種契約
- ・ 能力評価制度の周知・普及促進
- ・ 能力評価手数料の徴収
- ・ 能力評価の実施に係る収支管理
- ・ その他協議会の目的を達成するために必要な活動 等

## 【構成団体】 (51団体)

<会長> (一社) 建設産業専門団体連合会会長 才賀 清二郎

- |                            |                          |                       |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| ・ (一社) 日本電設工業協会            | ・ (一社) 日本橋梁建設協会          | ・ (一社) 日本造園建設業協会      |
| ・ (一社) 日本造園組合連合会           | ・ (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会 |                       |
| ・ (一社) 全国防水工事業協会           | ・ (一社) 日本トンネル専門工事業協会     | ・ (一社) 日本塗装工業会        |
| ・ (一社) 日本左官業組合連合会          | ・ (一社) 日本機械土工協会          | ・ (一社) 日本海上起重技術協会     |
| ・ (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会 |                          | ・ (公社) 全国鉄筋工事業協会      |
| ・ 全国圧接業協同組合連合会             | ・ (一社) 日本型枠工事業協会         | ・ (一社) 日本空調衛生工事業協会    |
| ・ (一社) 日本配管工事業団体連合会        | ・ 全国管工事業協同組合連合会          | ・ (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会 |
| ・ (一社) 日本鳶工業連合会            | ・ ダイヤモンド工事業協同組合          | ・ (一社) 全国建設室内工事業協会    |
| ・ 日本建設インテリア事業協同組合連合会       | ・ 日本室内装飾事業協同組合連合会        | ・ (一社) 日本サッシ協会        |
| ・ (一社) カーテンウォール・防火開口部協会    |                          | ・ (公社) 日本エクステリア建設業協会  |
| ・ (一社) 日本建築板金協会            | ・ 日本外壁仕上業協同組合連合会         | ・ (一社) 全国ダクト工業団体連合会   |
| ・ (一社) 日本保温保冷工業協会          | ・ (一社) 日本グラウト協会          | ・ (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会  |
| ・ (一社) 日本運動施設建設業協会         | ・ 全国基礎工業協同組合連合会          | ・ (一社) 日本基礎建設協会       |
| ・ (一社) 日本タイル煉瓦工事工業会        | ・ (一社) 全国道路標識・標示業協会      | ・ (一社) 消防施設工事協会       |
| ・ (一社) JBN・全国工務店協会         | ・ 全国建設労働組合総連合            | ・ (一社) 全国住宅産業地域活性化協議会 |
| ・ (一社) 全国中小建築工事業団体連合会      | ・ (一社) 日本ツーバイフォー建築協会     | ・ (一社) 日本木造住宅産業協会     |
| ・ (一社) 日本ログハウス協会           | ・ (一社) プレハブ建築協会          | ・ 全国板硝子工事協同組合連合会      |
| ・ 全国板硝子商工協同組合連合会           | ・ (一社) ALC協会             | ・ (一社) 建設産業専門団体連合会    |

# 能力評価申請件数の実績

## ●能力評価申請件数の実績（レベル判定システム申請等）

（令和2年5月末現在）

令和2年	レベル4	レベル3	レベル2	合計	(件数)
4月	221	1,021	1,422	2,664	
5月	40	227	329	596	
合計	261	1,248	1,751	3,260	

### 【能力評価申請件数が多い職種(上位5職種)】

① 鉄筋技能者	870	(件数)
② 機械土工技能者	743	
③ 内装仕上技能者	520	
④ とび技能者	362	
⑤ 型枠技能者	268	

- ※ 保有資格や就業日数等の基準を満たさなかったためにレベル判定できなかった者は、件数に含めていない。
- ※ レベル4は、登録基幹技能者が建設キャリアアップシステムに登録したことにより特例的にゴールドカードを交付された者は含めていない。
- ※ レベル判定された技能者に対しては、（一財）建設業振興基金よりレベルに応じた色の建設キャリアアップカードが送付されることとなる。

平成29年11月13日 「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」設置

平成30年4月、施工能力見える化等検討会を設置し、同WGにおいて継続検討

平成30年3月 中間とりまとめ

平成31年3月29日 「建設技能者の能力評価制度に関する告示」の策定（4月1日施行）  
「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」の策定（4月1日施行）

基準策定支援のための各団体ヒアリング

令和元年5月15日 第2回社会保険協議会において、能力評価制度対象職種は「本年度中に能力評価基準をとりまとめ、国土交通大臣への申請を完了」するよう要請

特別講習による能力評価の先行実施

各団体より能力評価基準の申請

レベル判定システムの開発・構築

令和2年3月31日 対象35職種すべての能力評価基準を認定

令和2年4月1日 「建設技能者能力評価制度推進協議会」の設立（構成員51団体）  
「レベル判定システム」の稼働開始

レベル判定システムによる能力評価の実施

能力評価制度推進協議会によるレベル判定システムの保守・管理

35職種の能力評価(レベル判定)を着実に進めるとともに、新たな検討課題についても対応を講ずる必要

## 現状

- 鉄筋・型枠・機械土工・左官等の35職種においては、令和元年度中に、職種ごとに4段階の能力評価基準(レベル1～4)を決定し、現在、対象技能者のレベル判定を実施中(令和2年4月・5月の2ヶ月間で、合計3,260人のレベル判定を実施)
- 既存35職種の関係建設業者団体等は、共同して「建設技能者能力評価制度推進協議会」を設置し、同協議会で運営・維持管理している「レベル判定システム」において、技能者の能力評価(レベル判定)を実施

## 現状の課題と対応の方向性(案)

- ① 現状では、35職種の技能者が能力評価の対象  
⇒ 既存35職種以外の技能者や多能工等に対する評価手法を検討すべきではないか
- ② 現状では、就業日数や保有資格、職長等の就業日数を基にレベル判定  
⇒ 就業日数や保有資格等の客観的指標以外に、仕事の出来栄やコミュニケーション能力等も評価指標に加えるべきではないか(例えば、現場代理人等の推薦や社内での評価・表彰、賃金(年収)実績等についても能力評価の指標として加えるべきではないか)
- ③ 現状では、職種に関係する専門工事業団体が能力評価を実施  
⇒ 専門工事業団体以外の、例えば元請団体やハウスメーカー団体等についても、能力評価の実施主体として参画すべきではないか
- ④ 現状では、能力評価基準に基づき4段階(レベル1～4)のレベル判定を実施  
⇒ レベル4の中でもさらに能力が高い技能者を対象に、新たなレベル(レベル5)を設定すべきではないか

## 施策の方向性

「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」において上記の検討を行い、今年度中を目途に施策とりまとめ・能力評価制度ガイドラインの改訂を行うとともに、来年度から全ての技能者が能力評価を行える環境を実現する。