



建設キャリアアップシステムの推進など 処遇改善の取組について(参考資料)

職種別技能者のCCUS登録状況

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数
01	特殊作業員	36,730
02	普通作業員	79,307
03	軽作業員	2,517
04	造園工	5,732
05	法面工	3,756
06	とび工	68,170
07	石工	2,075
08	ブロック工	950
09	電工	60,321
10	鉄筋工	30,080
11	鉄骨工	8,980
12	塗装工	14,629
13	溶接工	8,941
14	運転手（特殊）	35,513
15	運転手（一般）	9,158
16	潜かん工	347
17	潜かん世話役	50
18	さく岩工	45
19	トンネル特殊工	2,850
20	トンネル作業員	3,629
21	トンネル世話役	633
22	橋りょう特殊工	2,603
23	橋りょう塗装工	549
24	橋りょう世話役	1,224
25	土木一般世話役	15,490
26	高級船員	1,099
27	普通船員	1,469

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数
28	潜水士	1,274
29	潜水連絡員	70
30	潜水送気員	258
31	山林砂防工	5
32	軌道工	1,471
33	型わく工	37,932
34	大工	9,493
35	左官	13,891
36	配管工	36,740
37	はつり工	4,186
38	防水工	15,689
39	板金工	11,378
40	タイル工	3,301
41	サッシ工	3,000
42	屋根ふき工	959
43	内装工	38,684
44	ガラス工	3,800
45	建具工	7,889
46	ダクト工	8,853
47	保温工	9,214
48	建築ブロック工	3,660
49	設備機械工	10,576
50	交通誘導警備員A	591
51	交通誘導警備員B	992
52～	その他計	141,435
技能者総数		762,188

（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（2021年11月末技能者登録数
平成27年度国勢調査より

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で迅速に把握でき、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ないですが、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中で、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、やる気が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



分析(試算)の結果概要

- ① CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1～3)の平均賃金よりも11.2%程度高い。※技能士等の資格を持った者が対象
- ② CCUS登録技能者の平均賃金は全建設技能者の平均賃金よりも4%程度高い。
- ③ 職階が高いCCUS登録技能者の方が、より賃上げした人数の割合が高い。
- ④ 全ての職階で、CCUS登録技能者の方が、未登録者より賃上げした人数の割合が高い。

【CCUS登録技能者(レベル1～3)の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率】

※技能士等の資格を持っていない者については普通作業員、軽作業員等に分類されている
※登録基幹技能者の職種と関連がある職種のみ算出(標本数が極端に少ない職種は除く)

	各職種のCCUS登録技能者(レベル1～3)の平均賃金を 基準(100)とした時のCCUS登録技能者(レベル4)の賃金比率
特殊作業員	108.63
とび工	111.35
電工	112.40
鉄筋工	115.76
塗装工	111.70
運転手(特殊)	110.61
橋りょう特殊工	108.15
橋りょう塗装工	107.54
橋りょう世話役	111.88
土木一般世話役	104.73
高級船員	115.26
普通船員	123.26
型枠工	114.06
左官	113.12
配管工	112.75
防水工	103.58
ダクト工	116.49

111.18

※加重平均により算出

【CCUS登録技能者と全建設技能者の賃金比較】

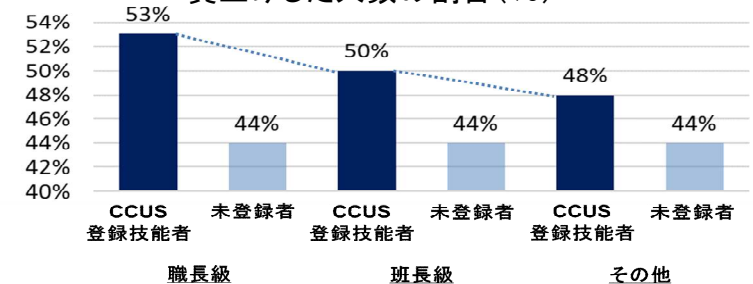
全職種・建設技能者の平均 **104.06**

(一部職種抜粋)

特殊作業員	101.46	橋りょう世話役	102.70
普通作業員	103.52	土木一般世話役	104.91
とび工	101.97	高級船員	111.62
電工	103.87	普通船員	100.80
鉄筋工	102.04	型枠工	103.88
塗装工	96.89	左官	104.16
運転手(特殊)	105.85	配管工	102.44
橋りょう特殊工	101.97	防水工	110.33
橋りょう塗装工	94.30	ダクト工	104.97

【CCUS登録技能者と未登録者の賃上げ状況】

賃上げした人数の割合(%)



※この分析(試算)は全建設技能者数に占めるCCUS登録技能者数やレベル判定を受けた技能者数が少ない条件の下で行われたもの

(出典)公共事業労務費調査(令和2年10月)、令和2年度社会保険の加入及び賃金の状況に関する調査より国土交通省において算出

- 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21件(R2年度契約))

※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39件(R2年度契約))

○地元業界の理解がある22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(R2年度契約))

【港湾・空港工事】

○ CCUS活用モデル工事

(全国で13件(R2年度契約))

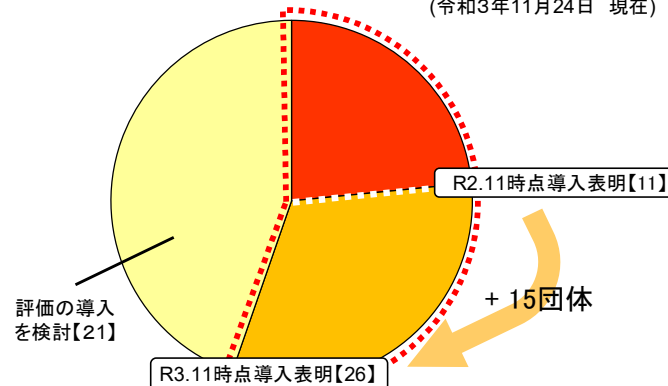
地方公共団体

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)

○26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】

(令和3年11月24日 現在)



※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. 概要

建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用を成果として特記仕様書及び入札説明書に明記(契約事項)するとともに、その達成状況に応じて工事成績評定において加点／減点するモデル工事を試行。

2. 対象工事： 一般土木工事(WTO対象工事)を対象とする。発注予定を踏まえつつ、各地方整備局等で1件程度ずつ実施。

3. 試行内容

(1) 特記仕様書に条件明示

- ① CCUSの現場登録を行うとともに、カードリーダーを設置すること
 - ② 工事期間中の平均事業者登録率90%、平均技能者登録率80%を達成するよう努めること
 - ③ 工事期間中の平均就業履歴蓄積率(カードタッチ率)50%を達成するよう努めること
- ※上記①～③の達成状況により、工事成績評定で加点／減点

(2) 施工段階

特記仕様書に定めた時期に、以下についてそれぞれ確認。なお確認方法は、発注者より受注者に報告を求める。

- ・ 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）

(3) 工事成績評定（工事完成検査/成績評定時）

特記仕様書に記載された①～③の達成状況により工事成績評定で加点／減点

※目標達成：1点加点（平均技能者登録率90%以上の場合は2点加点）

※目標を著しく下回った場合（平均事業者登録率70%未満又は平均技能者登録率60%未満又は平均就業履歴蓄積率30%未満）：1点減点

(4) 積算

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、精算変更時に支出実績に基づき、発注者が負担

※上記CCUS義務化モデル工事に加え、一般土木工事(WTO対象工事)を対象に、受注者希望方式によるCCUS活用推奨モデル工事(試行)を、各地方整備局等で3～4件程度ずつ実施（活用推奨モデル工事では、目標を著しく下回った場合、工事成績評定の減点に替えて、目標を著しく下回った旨、その要因、改善策等を簡潔にとりまとめ、公表することを求める。）

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。

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



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。



① 電話発信入退場登録

- ・電話をかけるだけで入退場が登録可能



② 顔認証入退場登録

- ・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

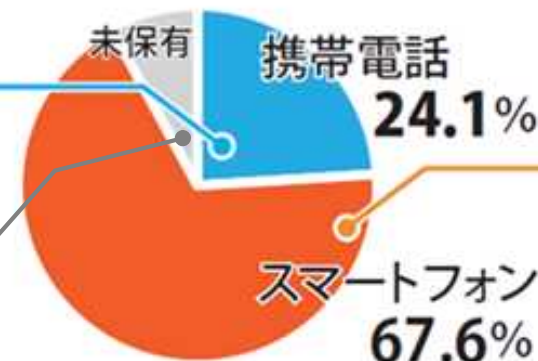
カードリーダーが常設できない現場でも対応可能。
電源なし・現場事務所なし・現場管理者なし

【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



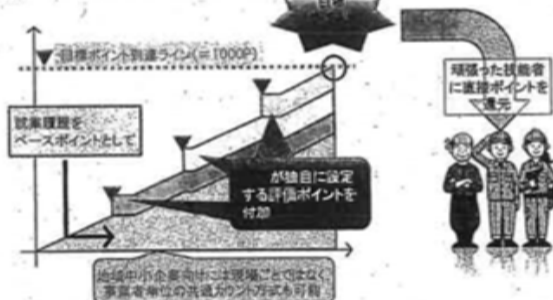
半数以上の方が保有している

※総務省通信利用動向調査抜粋 (2020年5月29日)

令和3年8月18日
建設通信新聞

CCUS普及へ実証実験

元請独自のポイント付与スキーム



電子マネー還元で促進

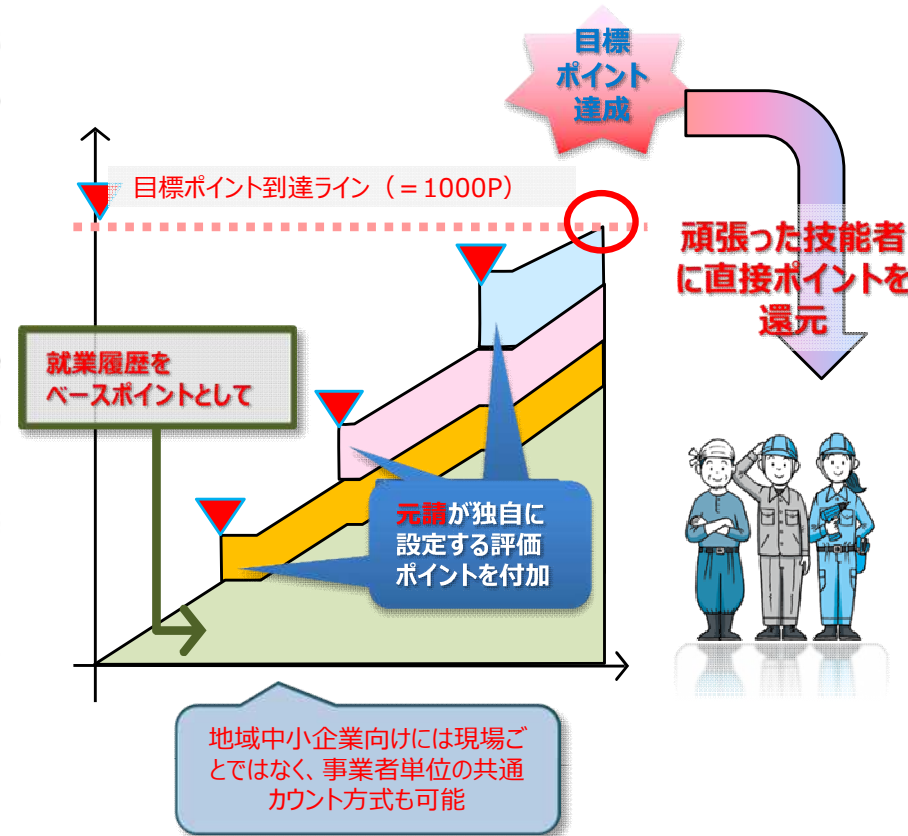
カードタッチでポイント蓄積
元請ごとの現場活動でも加算

建設業振興基金は、建設キャリアアップシステム（CCUS）の技能者への普及促進に向け、新たな実証実験を始める。CCUSで就業履歴を蓄積（カードタッチ）する技能者のモチベーションが直接的に上がるよう、それぞれの元請事業者が独自に設定するポイントプログラムに応じて、電子マネーが還元される仕組みを試行する。実証実験の第1号は9月1日から奥村組の神奈川県の工事事務所を開始する。

実証実験では、CCUSの「ネー（QUOカードpay）カードタッチや元請事業者が設定する安全衛生活動や生産合理化活動などの対象活動に参加した技能者にポイントが付与する。各技能者がためたポイントは目標値に達するとコンビニなどで使える電子マネーに交換できる。

例えば、カードタッチ1日1回（10分）で、安全衛生講習会への参加30分、合理化提案で50分などを加算していくと、累計1000ポイントに達すると、1000円相当の電子マネーが還元される。

振興基金



標準見積書の活用による労務費及び法定福利費の確保

- 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・民間発注者に対して取組を要請。
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、技能者の地位や技能に応じた労務費の見積りとその尊重についても推進。

※【建設業者団体宛て】「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第15号)
【民間発注者団体宛て】「技能労働者の処遇改善に向けた標準見積書の活用等による法定福利費と労務費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第16号)
【地方公共団体宛て】「請負代金内訳書における法定福利費の明示による法定福利費の適切な支払いのための取組について」(令和3年12月1日付総行第419号・国不入企第33号)

下請への要請

- 労務費や法定福利費が内訳明示された見積書の提出等
- CCUSの普及を見据え、地位や技能の反映を推奨

- 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、技能者の地位や技能を反映して労務費の見積りを行うことが望ましい

【技能者の地位や技能を反映した労務費の見積りの例】 (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少なくとも1/2以上であることを目安に確認
- ◎ 内訳額と想定額が乖離するときは、受注者に対して算出根拠の確認を指示
- ◎ 受注者による算出根拠の確認を経てもなお乖離がある場合には、必要に応じて建設業許可部局が発注部局と連携して受注者による算出根拠を確認

元請への要請

- 労務費及び法定福利費の見積りの尊重

- 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、技能者の地位や技能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
- ◎ 労務費及び法定福利費が着実に確保されるよう見積・入札・契約等の際に配慮すること

標準見積書による労務費総額の算出方法等の例

職種	団体名	労務費総額の明示	労務費総額の算出方法
鉄筋	(公社)全国鉄筋工事業協会	○	想定人工の積上げ
圧接	全国圧接業協同組合連合会	○	想定人工の積上げ
型枠	(一社)日本型枠工事業協会	○	想定人工の積上げ
配管	(一社)日本配管工事業団体連合会	○	その他 (作業内容ごとの労務費を一式で算出)
鳶・土工	(一社)日本鳶工業連合会	○	想定人工の積上げ
内装仕上	(一社)全国建設室内工事業協会	○	想定人工の積上げ
	日本建設インテリア事業協同組合連合会	○	想定人工の積上げ
ダクト	(一社)全国ダクト工業団体連合会	○	想定人工の積上げ
保温保冷	(一社)日本保温保冷工業協会	○	想定人工の積上げ、労務費率による算出
運動施設	(一社)日本運動施設建設業協会	○	想定人工の積上げ
基礎工	(一社)全国基礎工事業団体連合会	○	想定人工の積上げ
	(一社)日本基礎建設協会	○	想定人工の積上げ、労務費率による算出
造園	(一社)日本造園建設業協会	○	想定人工の積上げ
	(一社)日本造園組合連合会	○	その他 (工種ごとの労務費を一式で算出)
トンネル	(一社)日本トンネル専門工事業協会	○	その他 (作業内容ごとに(数量)×(単価)により労務費を算出)
塗装	(一社)日本塗装工業会	○	想定人工の積上げ
PC	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	○	その他 (作業内容ごとに(数量)×(単価)により労務費を算出)

- 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

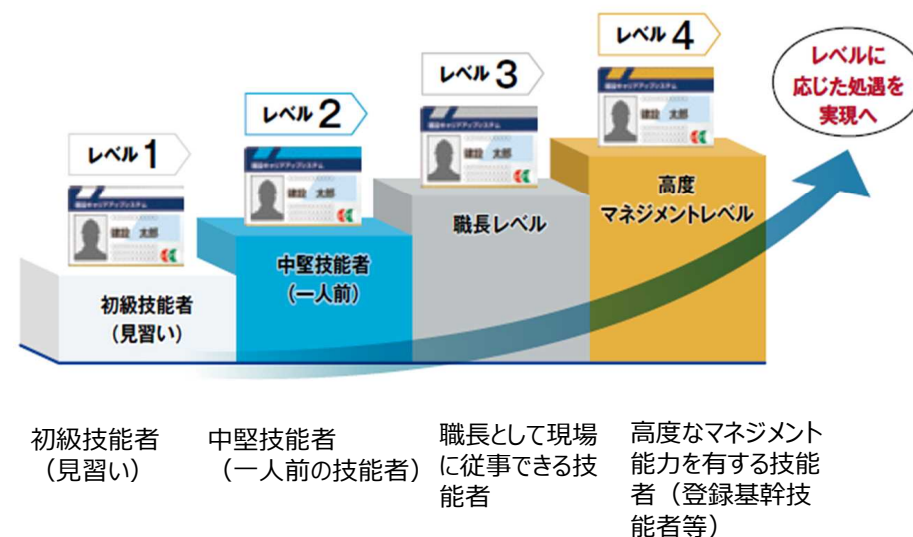
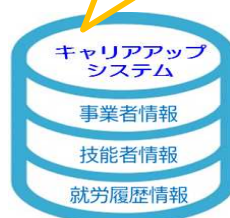
<現場での能力・経験の蓄積>



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	☐ 協会健保	☐ 建退共	
年金	☐ 厚生年金		
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)



(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日までに申請について適用されます)

CCUSの能力評価等を反映した手当の支給例

CCUSの能力評価等を企業独自の手当てに反映する取組を、優良事例として水平展開

- ◎ **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 (西松建設)
(レベル2:500円、レベル3:1,000円、レベル4:2,000円(特に模範となる方:3,000円))
- ◎ **優良職長認定条件にCCUSカード保持を義務化、協力会の規則でCCUS加入を義務化**
CCUSカードの色に応じた優良職長の手当てについて検討中 (奥村組)
- ◎ 上級職長である**社内マイスターの認定の必須条件**としてCCUSの登録を位置づけ。
(年度末までに未登録のマイスターはマイスター認定を取り消す)
さらに、今年度中に、**現行のマイスター手当をCCUSレベルのカードに沿った形での変更を行う予定** (村本建設)
- ◎ **優良職長制度の認定要件にCCUS技能者登録を追加。**
建退共において、民間工事にて半額負担としていた共済掛金を、CCUS登録技能者を対象に全額負担とした。 (鹿島建設)
- ◎ **2020年度より、優良職長制度の認定要件にCCUS技能者登録を追加。**
独自の労務費補正制度※の出勤簿確認にCCUSの就業履歴を利用可能とした。 (五洋建設)
※ 現場閉所目標以上の休日取得目標を宣言した協力会社が個人ベースで目標達成した場合、協力会社に労務費を5～10%割増補正して支払い
- ◎ **優良技能者手当の支給対象者をCCUSレベル4(ゴールド)の保有者から選定し、日額3,000円を支給。** (清水建設)
- ◎ 従来の**職長手当におけるCCUS登録の義務化** (大林組)
- ◎ 導入を検討している**優良職長制度においてCCUSを認定基準の一つとしている** (東洋建設)
- ◎ **優良職長の条件としてCCUS登録を位置づけ** (大林道路)

- 技能者の能力評価は、能力評価制度推進協議会のもと、職種ごとの能力評価実施団体が行います。評価の申請は、職種ごとの能力評価実施団体に対して建設技能者の方^(注)が行っていただくこととなります。

(注) 評価の申請は所属事業者等が代行して行うことが可能です

- 評価の対象職種及び能力評価の申請手続は、国交省HPを確認の上、各能力評価実施団体HPの手続きに沿ってご確認ください。 ※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 評価手数料の振込み

(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 手数料の振込明細 (※振込時の領収書等を添付)
- ④ 経歴証明書^(注) 等

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「経歴証明書」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

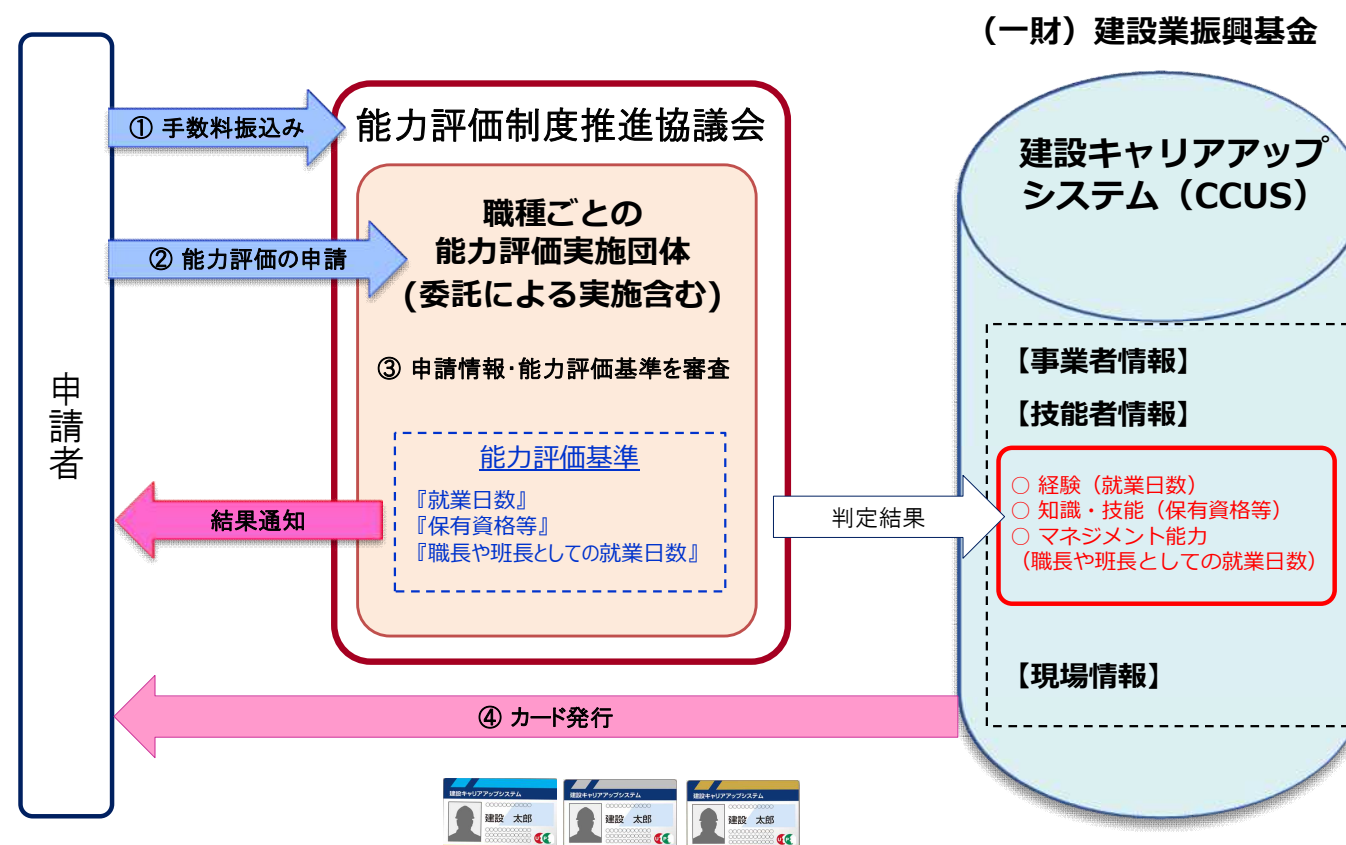
③ 能力評価実施団体にて能力評価審査を実施

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」が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



※ 『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)

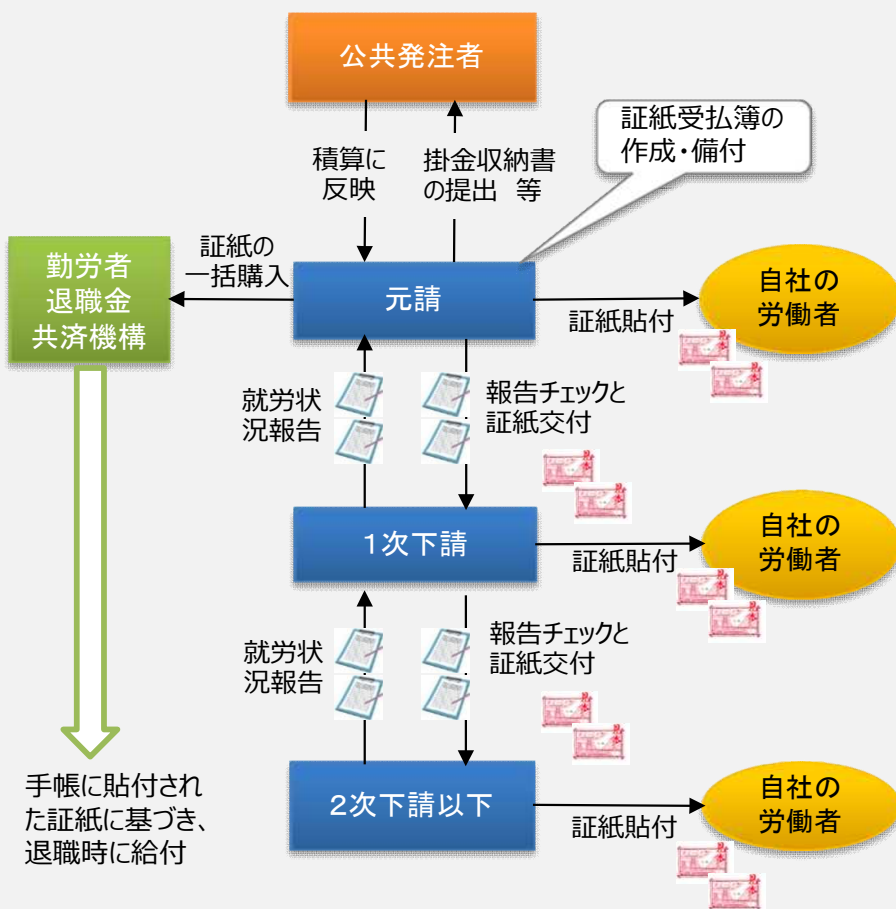
職種	見える化評価実施機関	問合せ先・団体HP	申込HP
基礎ぐい	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	03-3612-6611 http://www.kt.rim.or.jp/~zenkiren/	準備中
	(一社) 日本基礎建設協会	03-6661-0128 http://www.kisokyo.or.jp/	準備中
切断穿孔	ダイヤモンド工事業協同組合	03-3454-6990 https://www.dca.or.jp/	https://www.dca.or.jp/evaluation-criteria.html
機械土工	(一社) 日本機械土工協会	03-3845-2727 http://www.jemca.jp/	http://www.jemca.jp/mieruka/kikai_mieruka.html
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/	https://www.zenkenoren.org/training/sistemu_riyouniyorumeri/koumutenhyouka/
	(一社) JBN・全国工務店協会	03-5540-6678 https://www.jbn-support.jp/	準備中
	(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
鉄筋	(公社) 全国鉄筋工事業協会	03-5577-5959 https://www.zentekkin.or.jp/	準備中
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/2021/09/29/%e3%80%8c%e5%b0%82%e9%96%80%e5%b7%a5%e4%ba%8b%e4%bc%81%e6%a5%ad%e3%81%ae%e6%96%bd%e5%b7%a5%e8%83%bd%e5%8a%9b%e7%ad%89%e3%81%ae%e8%a6%8b%e3%81%88%e3%82%8b%e5%8c%96%e8%a9%95%e4%be%a1%e3%80%8d-%e5%8f%97/
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)	

○ 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）

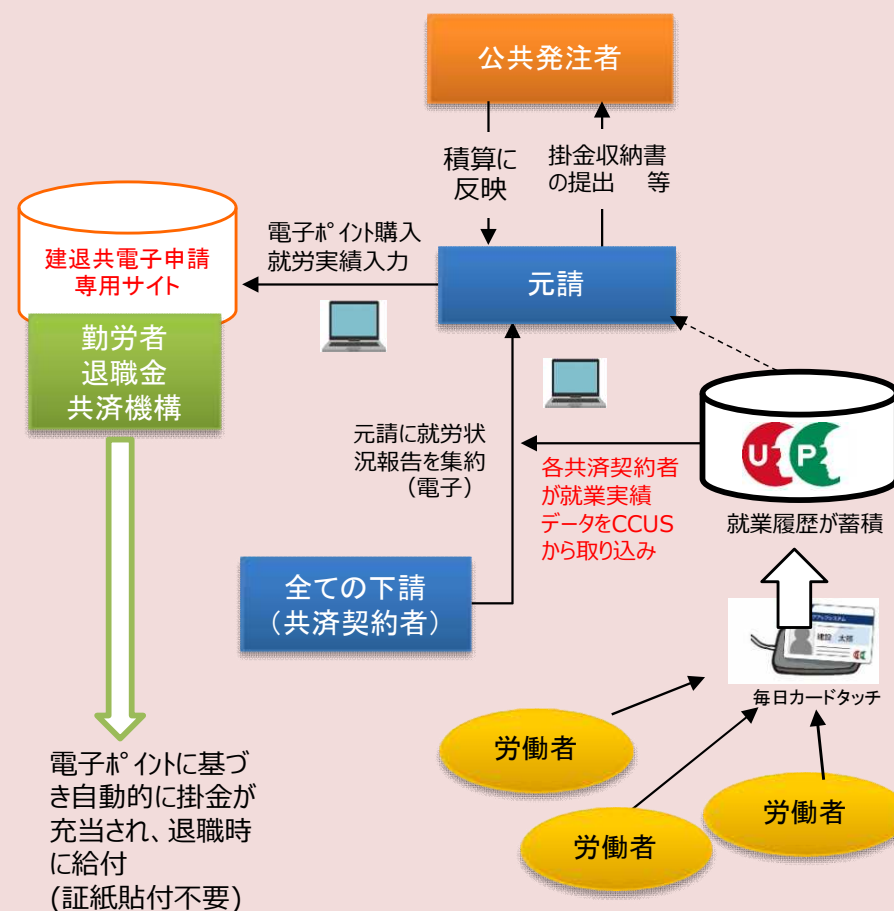
○ 現行の証紙方式では、一人ひとりの技能者への証紙の交付事務が煩雑で、貼付が不徹底



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



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、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	- 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	- 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	- 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	- 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	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	- 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	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）

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、貯蔵品(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。」

 電子申請方式はCCUSとセットでないと使えないのですか？

- 電子申請方式だけで利用ができます。
元請企業が現場ごとに、電子申請方式か、証紙方式かを選択して実施していただくことになります。
- さらにCCUSを活用して、CCUS上の就業履歴情報を取り込めば(CSV連携)、効率的・正確に行っていただけます。

 証紙と電子申請方式の電子ポイントが混在すると処理が煩雑にならないか心配です。

- 電子申請方式を利用するかどうかは、元請が現場ごとに実施することになりますので、**同一現場での混在は生じません。**

 電子申請方式を使用する場合、工事現場で従事する下請企業と技能者全員がポイントの対象となるよう登録しなければならず、煩雑に思えます。

- 電子申請方式の利用のための申請は、概ね1週間程度で手続きが完了します。建退共ホームページから申請書をダウンロードし、必要事項を記入の上、建退共支部へ提出していただくことになります。
- また、初期設定を行えば、毎月の作業は簡単ですので、作業の手間を省くことができます。**1度登録すれば、他の工事でも電子ポイントで処理できます。**

 電子申請方式では、技能者が自分で蓄積状況を確認するのが手間にならないでしょうか？

- 技能者がご自身でも建退共あてに掛金の蓄積状況の情報提供を求めていることが可能です。申出から**約2週間程度で掛金納付状況を記載したはがきが発送されます。**

※電話で建退共本部へ発行依頼するか、建退共HPより「掛金納付状況通知の発行依頼」をダウンロードして必要事項を記入のうえ建退共本部へ郵送、FAXまたはメールで送付してください。
FAX(03-6731-2895)、メール(kt-po-payment@tais yokukin.jp)

 電子申請方式では、就労実績報告作成ツールの作成作業をそれぞれの下請企業が自分で行わねばならないのでしょうか。元請や1次下請が代行できると助かるのですが。

- 電子申請方式でも、証紙の場合と同様に、就労実績報告作成ツールで元請企業や1次下請企業が代行して処理を行うことが可能です。

(なお、CCUSと連携させる場合は、現在は、CCUSからの就業履歴の取込みは各下請が自ら行う必要があります。これについては令和4年度から改善する予定ですので、まずは電子申請方式のみの活用を進めていただくのもおすすめです)

 就労実績報告書の作成が煩雑に感じられてしまいます。

- 被共済者の登録などの初期設定が必要にはなりますが、**紙の印刷・郵送の手間の軽減や証紙の管理が不要となるなど、事務処理が非常に簡便になると思います。**利用者の声でもそのような声が寄せられています。



技能者にとっては、証紙(手帳)と電子ポイント両方を持つことになるので、退職金掛金の管理が煩雑にならないか心配です。



- 電子申請方式の電子ポイントと、証紙(手帳)を両方もっていただくこととなりますが、**退職時には両者を合算して退職金が給付されるので、管理面の心配はありません。**
- また、共济手帳の更新について、証紙貼付欄が250日分満了となったときだけでなく、満了とならなくても2年ごとに更新できる定期更新の手続が新たに設けられました。更新により、それまでの証紙分と電子申請分の掛金納付実績が手帳の表紙に表示され、確認することができます。



同一現場で、CCUS登録済みの技能者と、CCUSに未登録の技能者が混在すると、かえって確認の手間が増える心配があります。



- CCUS連携を活用いただく場合、当該工事の現場で従事する技能者の技能者登録がなされていることが推奨されます。
- 一方で、**①比較的規模が大きい現場で、現場に従事する技能者のCCUS登録を進めやすい場合、②1次下請企業などが処理する場合で、自社の下位の施工体系に属する下請企業の技能者の登録が完了している場合に、CCUS連携を活用して便利だという声をいただいています。**



1日で複数の現場で仕事をした場合はどうするのか？



- 1日で複数の現場で仕事をした場合でも、**雇用主が同じ場合は1日分の掛金です。どの元請に対して報告するかは、雇用主がツールを利用して5号様式(被共济者就労状況報告書)を修正し報告してください。**



CCUS技能者であっても、就業履歴の蓄積が不徹底だと、再度確認の手間が増えて不便にならないか心配です。



- CCUS連携のメリットを感じていただくには、当該工事について技能者の履歴蓄積が徹底されていることが望めます。
- 元請事業者などにおいて、日々の朝礼での周知や現場の掲示による周知など、日々の就業履歴の蓄積が確実にされるよう周知徹底していただくことが有益です。**



現行の仕組みでは、CCUSのデータ取込み(CSV方式)を元請や1次企業が下位下請を代行できないので不便です。



- 令和4年度目途から、元請や1次下請企業がCSV方式を代行して行うことができるようシステム改修を予定しています。**



CSV方式が面倒だという声を聴くことがありますが、どうでしょうか。



- 実際に利用していただいている事業者の方からは、**当初の立上げの時期には戸惑いなどがあっても、慣れてしまうと便利だという声をいただいています。**ぜひご活用いただき、なじんでいただければと思います。



余った電子ポイントはどうするのか？



- 建退共制度の適正履行の観点から**事業主には、工事ごとに必要な退職金ポイント数を適切に見積り購入いただき、掛金収納書の提出及び掛金充当実績総括表等により所用の確認を行うこととしています。退職金ポイントは工事ごとに使い切られることが基本となります。**(なお、電子申請専用サイトで「工事完了登録」をすると、当該工事に紐づいている本支店事業の主勘定(自社工事)に自動的に移動します。)

【建退共との連携】令和3年度からの運用のポイント①

履行強化のための運用のポイント

※民間工事においても、発注者の関与以外の部分は同様

1. 元請は、工事ごとに証紙貼付方式か電子申請方式かを選択（下請にも同じ方式によるよう求める）
公共発注機関は、契約時に提出される書類の種類で元請の選択した方式を確認

2. 掛金充当方法

電子申請方式（現行の証紙との違い）

- 「退職金ポイント」により掛金を充当
- 退職金ポイントは元請が専用サイトで工事前に一括購入
- 下請が毎月就労状況報告を元請に電子データで提出、元請が機構に報告、機構が退職金ポイントを付与
- 就労実績報告作成ツールはCCUS就業履歴情報が活用可能

証紙貼付方式（見直し後の変更点）

- 「証紙」により掛金を充当
- 証紙は元請が工事前に一括購入
- 下請が毎月就労状況報告を元請に提出、元請が下請に証紙を交付、各共済契約者が共済手帳に証紙を貼付
- 就労実績報告作成ツールはCCUS就業履歴情報が活用可能

【建退共との連携】令和3年度からの運用のポイント②

3. 事務の運用

①工事契約段階の運用

電子申請方式(現行の証紙との違い)

- 退職金ポイント購入後に専用サイトで「掛金収納書(電子版)」発行、元請が40日以内に発注機関に提出
- 掛金収納書(電子版)に退職金ポイント購入の算定根拠を記載
⇒ 発注機関が算定根拠を確認
- 元請※がCCUS現場登録・カードリーダー設置状況を掛金収納書(電子版)に記載
※CCUS登録事業者の場合、CCUS運営協議会申合せの趣旨に則り、カードリーダー設置等
⇒ 発注機関が記載内容を確認、必要に応じて対応を促す

証紙貼付方式(見直し後の変更点)

- 証紙購入後に金融機関で「掛金収納書」発行、元請が「掛金収納書提出用台紙」に掛金収納書を貼り付けて1か月以内に発注機関に提出
- 掛金収納書提出用台紙に証紙購入の算定根拠を記載
⇒ 発注機関が算定根拠を確認
- 元請※がCCUS現場登録・カードリーダー設置状況を掛金収納書提出用台紙に記載
※CCUS登録事業者の場合、CCUS運営協議会申合せの趣旨に則り、カードリーダー設置等
⇒ 発注機関が記載内容を確認、必要に応じて対応を促す

【参考】「建設キャリアアップシステムの利用促進に関する取組みについて」(令和2年9月8日建設キャリアアップシステム運営協議会総会申合せ)(抄)
登録事業者は、各現場へのカードリーダーの設置やスマートフォン、顔認証の活用、事後の直接入力など、必ず建設技能者が就業履歴を確実に蓄積できる措置を講じるものとし、国・CCUS運営主体・各団体はこれを徹底するとともに、そのために必要となる取組みを推進する。

【建退共との連携】令和3年度からの運用のポイント③

3. 事務の運用（つづき）

② 施工中の運用

電子申請方式（現行の証紙との違い）

- 元請がCCUS就業履歴数と就労状況報告を比較、就業履歴数が少ない場合に下請に事後補正を指導

証紙貼付方式（見直し後の変更点）

- 元請が証紙交付の都度、「工事別共済証紙受払簿」に記録
※令和3年度は元請が準備できしだい、令和4年度全面適用
- 元請がCCUS就業履歴数と就労状況報告を比較、就業履歴数が少ない場合に下請に事後補正を指導

③ 工事完成段階の運用

電子申請方式（現行の証紙との違い）

- 元請が掛金充当実績と事前購入金額を比較し「掛金充当実績総括表」を作成、発注機関に提示
⇒ 発注機関が記載内容を確認

※CCUS利用状況が低い場合、書類の追加提示を求め、特に注意して確認
就業履歴数が著しく少ない場合、元請から報告聴取

証紙貼付方式（見直し後の変更点）

- 元請が掛金充当実績と事前購入金額を比較し「掛金充当実績総括表」を作成、「工事別共済証紙受払簿」とともに発注機関に提示
⇒ 発注機関が記載内容を確認

※就業履歴数が著しく少ない場合、元請から報告聴取



「建設人材育成優良企業表彰」の概要

表彰の対象

- 建設業の中長期的な担い手の確保・育成に向け、CCUSの活用をはじめとして、特に若年建設人材の確保・育成に関して、顕著な功績を上げた企業、団体に対して、国土交通大臣等が表彰を行う。
 - ① 以下のような「建設工事の担い手の育成及び確保」に向けた優良な事業・活動を行う企業
 - ・CCUSの活用など、技能や経験に応じて給与を引き上げる企業
 - ・適正な下請代金による請負契約の締結を推進する企業（CCUSの活用などによる労務費、見積尊重や優良職長手当支給）等
 - ・キャリアパスに基づいた計画的な人材育成（CCUSのレベルアップなど）を行う企業
 - ・女性の定着促進を図る企業
 - ② 上記①のような企業による優良な事業・活動を支援する企業や団体
- 本表彰は中長期的な担い手の確保・育成に向けた取組みを懸賞するものであることから、CCUS利用企業（それを支援する企業や団体を含む）を前提条件とする。

実施体制等

- 「建設産業人材確保・育成推進協議会」に選考委員会を設け、協議会構成団体傘下企業を対象に、広く自薦他薦により表彰を行う。
 - 国土交通大臣賞 1 ～ 3 程度 国土交通省において伝達
 - 不動産・建設経済局長賞 1 ～ 3 程度 国土交通省において伝達
 - 地方整備局長賞 全国で 1 5 ～ 3 0 程度 各 地方整備局において伝達

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

建設事業主等に対する助成金の概要

R4 要求額 7,074,431千円
(R3 予算額 6,089,259千円)

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

○職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース等）に上乗せ助成

【助成額】 ① 一般トライアルコース及び障害者トライアルコース

→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

② コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成（※）

→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

→ 対象者一人あたり2.5万円/月（最大3ヶ月）（週20～30時間未満の場合）

※令和2年1月24日以降に離職した者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

○能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

【助成率・額】 ①経費助成 補助対象経費の 16.7%

②賃金助成 3,800円/人日

③生産性向上助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

○若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

【対象となる技能実習】

○安衛法による教習、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

○教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術

検定に関する講習（「通学制」、「eラーニング方式も含む通信制」）など

【助成率・額】

1 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）

（1）労働者数20人以下

①経費助成 75%

②賃金助成 8,550円/人日 < 9,405円/人日 >

③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日

（2）労働者数21人以上

①経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%

②賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >

③生産性向上助成 ①の場合 35歳未満 15% 35歳以上 15%

②の場合 1,750円/人日

2 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）

①経費助成 60%

②生産性向上助成 ①の場合 15% など

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（建設分野）

○魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

【対象となる取組例】

現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

【助成率】 経費助成 中小建設事業主 60%

中小建設事業主以外 45% など

◆ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース（仮）【新規】

○建設キャリアアップシステム（CCUS）等の普及促進を図ることを目的とし、建設事業主団体が普及促進に向けた事業（最長1年間の計画的な事業）を実施した場合に助成

【対象となる事業】

○構成員に対し、CCUSの技能者登録料等の全部又は一部の補助

○CCUS登録等に係る代行申請手続

○就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

【助成率】 経費助成 中小建設事業主団体 66.7%

中小建設事業主団体以外 50% など

◆ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

○作業員宿舍等の確保（被災三県のみ）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

【助成率】 経費助成 60% など

※ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））を廃止。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設技能者技能実習コース）については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成 > 括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合（令和4年度まで延長）。

※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。

(参考)ハローワーク等と連携したCCUSの活用

○ 厚生労働省と連携し、全国のハローワークや公共職業能力開発施設において以下の取組を実施（R3.7.30～）

- ① 建設業への入転職を目指す求職者に対し、CCUS登録企業への応募勧奨
- ② 技能者の求人を行うCCUS登録済みの建設事業主（求人者）に対し、求人票の作成支援

【求職者にとってのメリット】

- ・ CCUS登録企業であることで、技能者の適正な評価や魅力ある労働環境づくりに取り組む企業と判断するのに役立ち、企業選択に活用できる。

⇒ 長期にわたって働き続けられる企業を選択しやすくなる

【専門工事業等、求人者にとってのメリット】

- ・ ハローワークにおいて求職者への応募勧奨を受けることが可能となることに加え、求人票の「求人に関する特記事項」欄にCCUSに係る取組を記載することが可能。

（記載例）

建設キャリアアップシステム登録事業者です。
施工能力等の見える化評価制度で「☆4つ」取得しています。

⇒ 求職者に対する発信力を高めることで、担い手を確保することができる

【建設事業主向けリーフレット】

従業員を採用したい建設事業者の皆さま

建設キャリアアップシステム
Construction Career Up System

の登録はお済みですか？

建設現場で働く若手が求めることトップ3

- 第1位 週休2日制の推進
- 第2位 仕事が年間を通じてあること
- 第3位 能力や資格を反映した賃金

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、

- ✓ 職人の適正な評価と給与の引上げ
- ✓ 職人を育てる企業が評価され、受注機会が確保される環境整備

を目的に、国・業界が一体となって推進しているシステムです。

2023年度から「あらゆる工事でCCUSを完全実施」を目指しています。

詳しくは裏面へ▶

【求職者向けリーフレット】

建設業界への就職を希望される皆さま

建設業界が変わる！

新3Kに向け、官民一体で取り組んでいます！

新3Kとは・・・

給与(K)

- ・ 賃金改定を推進（労務費削減率向上のため）
- ・ 雇人の給与は約18%UP（出社・学生労働者（賃金改定率）は約15%UP（学生労働者））

がよい

休暇(K)

- ・ 土日祝日などにより、週休2日を確保し、働き方改革により、労働時間を短縮

が取れる

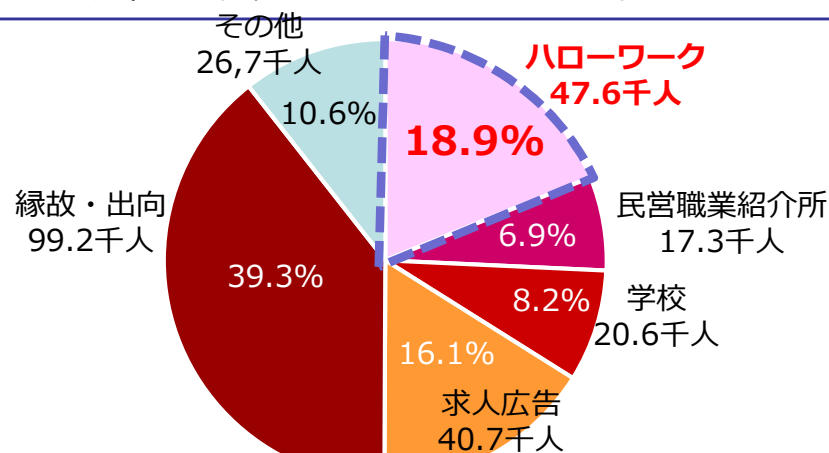
希望(K)

- ・ 「建設キャリアアップシステム（CCUS）」で技能と経験を証明
- ・ 技能と経験のレベルに応じた4色のカードを交付
- ・ カードの色に応じた賃金支払の実現を目指します

が持てる

詳しくは裏面へ▶

○建設業の入職経路におけるハローワークの状況



出典：厚生労働省「雇用動向調査」（令和元年度）

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



緑：開設済み 32都府県
空白県：公募を予定

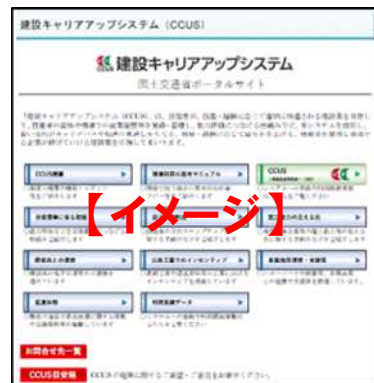


登録支援機関

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）



【イメージ】

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



『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』

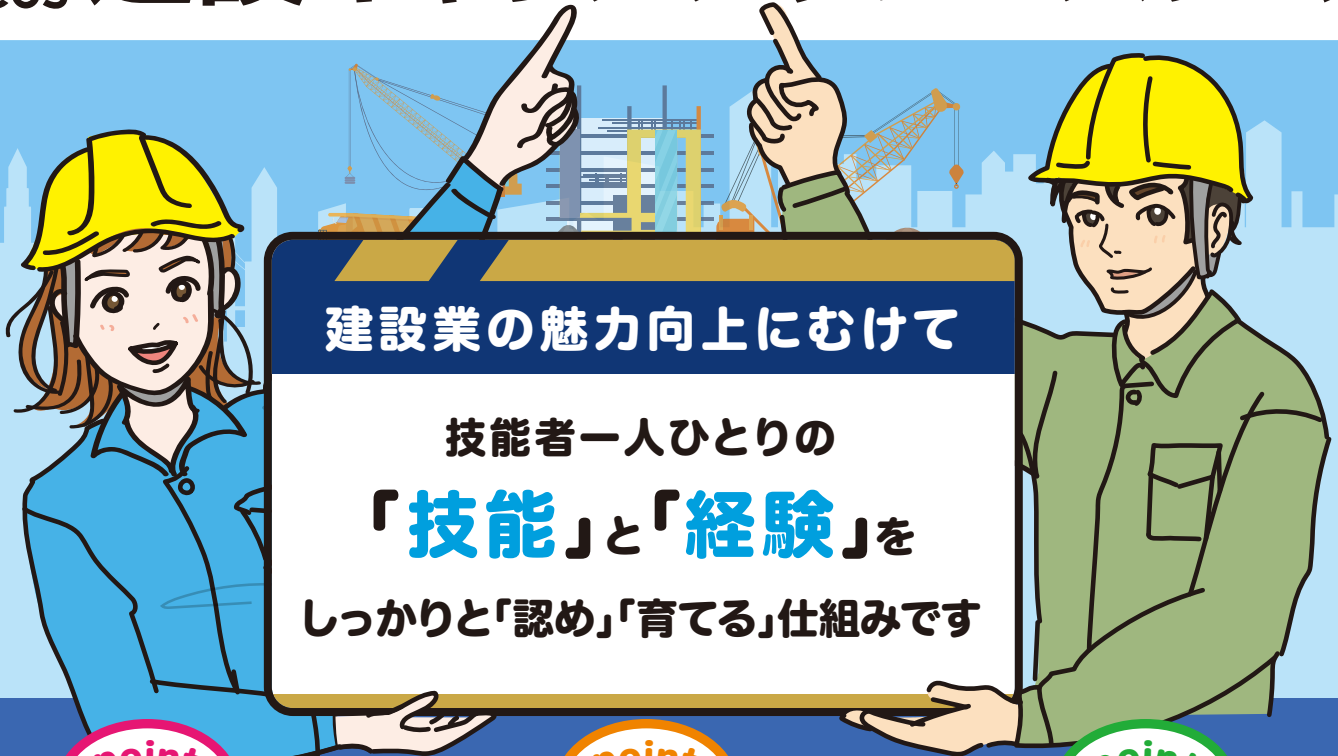
◎ユーザーからニーズが高いCCUS概要説明や、現場運用に関する情報はじめ、CCUSについてわかりやすく解説するコンテンツを配信



【CCUSお問合せセンター】



建設キャリアアップシステム



建設業の魅力向上にむけて

技能者一人ひとりの
「**技能**」と「**経験**」を
しっかりと「認め」「育てる」仕組みです

point

①

技能者の 処遇改善

- カードをタッチしたりモバイルを使って、就業履歴を蓄積。
- 技能者の賃金アップなど、能力や経験の蓄積を反映した処遇の改善につなげます。



point

②

明確な キャリアパス

- 技能者の「技能」と「経験」を4種類のレベル分けで評価。
- 業界共通の仕組みで、レベルアップが見通せて、若い人たちに選ばれる産業を目指します。



point

③

施工能力の 見える化

- 優秀な技能者を育てる事業者として施工能力のアピール。
- 仕事の増大につながります。
- 「人材を大事にする企業」であることをPR。
- 担い手の確保につながります。



技能者を評価する仕組み

- 評価基準に合わせて4種類に色分けされた（白 ➡ 青 ➡ 銀 ➡ 金）カードを交付して評価。

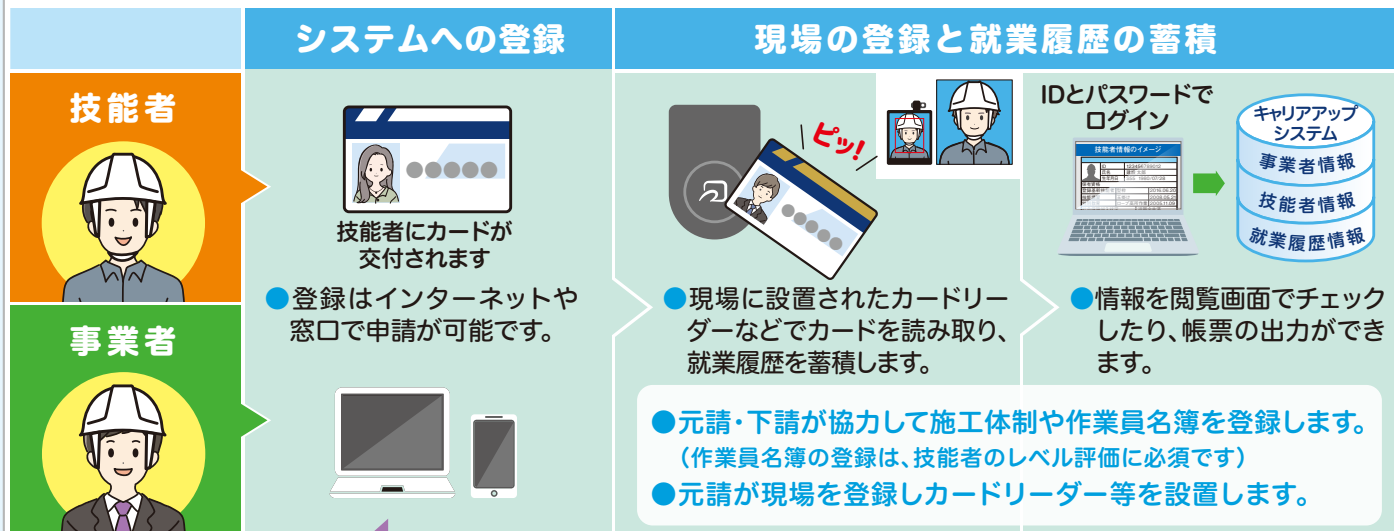
事業者の施工能力の見える化を進める仕組み

- 所属する技能者の人数・評価。
- 施工実績、建機の保有状況。
- コンプライアンス、社会保険加入状況などで評価。



建設キャリアアップシステムは、2023年度を目標に、あらゆる工事での完全実施に向けて取り組みを加速しています！

就業履歴の蓄積にはシステムへの登録が必要です



登録の代行申請をおすすめします！

- 代行申請により、技能者本人から同意を得た事業者が、技能者の登録申請を行えます。また同様に、同意を得た事業者が他事業者の代行申請も可能です。
- 身近な行政書士による代行申請が令和4年2月から可能となります。また、窓口登録(認定登録機関)も全国200箇所以上で可能となっています。

技能者のメリット



事業者のメリット



「ピッ!」とカードをタッチすると、建退共で退職金の掛金320円が積み立てられます。

電子申請により、掛金の納付がより確実に実施されます。

元請、下請事業者の事務作業が大幅に軽減します。

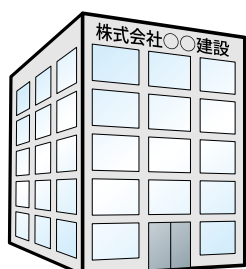


CCUSの利用料金には、「技能者登録料」、「事業者登録料」、運用時に事業者にお支払いいただく「管理者ID利用料」、「現場利用料」があります。



＼ みんなで目指す ＼
**クリーンな雇用・クリーンな請負の
建設業界**

一人親方と社員の違いをご存じですか？



会社から

- 一人親方として働いてくれ
- 賃金の支払いは領収書
- 怪我は自己責任

などと言われていませんか？



国土交通省

雇用契約を締結せず、現場作業に従事されている方は、働き方を確認し、チェックリストのBが多く当てはまる場合は、雇用契約の締結を検討しましょう。

働き方の自己診断チェックリスト

現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から仕事を頼まれたら、
断る自由はありますか？

A ☐ 自分に断る自由がある

B ☐ 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように
決めていますか？

A ☐ 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に
自分の裁量で決定する

B ☐ 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の
具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

仕事先から仕事の就業時間
(始業・終業)を決められていますか？

A ☐ 基本的には自分で決められる

B ☐ 会社などから具体的に決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を
代わりの人に行わせることはできますか？

A ☐ 代役を立てることも認められている

B ☐ 代役を立てることは認められていない

Point 5 報酬の労務対償性

あなたの報酬(工事代金又は賃金)は
どのように決められていますか？

A ☐ 工事の出来高見合い

B ☐ 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は
誰が用意していますか？

A ☐ 自分で用意している

B ☐ 会社が用意している

Point 7 報酬の額

同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、
報酬の額はどうか？

A ☐ 正規従業員よりも高額である

B ☐ 正規従業員と同程度か、
経費負担を引くと同程度よりも低くなる

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

A ☐ 自由に他社の業務に従事できる

B ☐ 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社
の仕事だけに長期にわたって従事している

一人親方と社員の違いをご存じですか？

	一人親方	社員
仕事の進め方	自分の判断で行う	会社の具体的な指示に従う
報酬の受け取り方	工事を完成させたら受け取る	給与として毎月受け取る
働く時間・休日	自分の判断で決める	会社の就業規則などで決まっている
資機材	自分で用意したものを使用	会社から支給されたものを使用
工事の完成責任	一人親方の責任	会社の責任
労災保険	自己負担	会社が負担
社会保険	国民健康保険・国民年金に加入 保険料は全額自己負担	協会けんぽ・厚生年金に加入 保険料は会社が半額負担



もしあなたが社員として厚生年金に加入したら

	一人親方(個人事業主)	社員(労働者) (平均年収 480 万円の標準モデル)
	国民年金に加入	厚生年金に加入
現役時代の 年金負担額(月額)	妻の負担分 16,410 円 夫の負担分 16,410 円 夫婦で32,820 円	夫の負担分(妻の負担なし) 37,515 円 会社の負担分 37,515 円 夫婦で37,515 円
引退後の 受給額(年額)	妻の受給額 78万円 夫の受給額 78万円 基礎年金156万円のみ	夫の受給額 78万円 妻の受給額 78万円 老齢厚生年金(上乘せ分) 121万円 基礎年金156万円 + 老齢厚生年金121万円 = 277万円
引退後の 受給額(経年)	65歳から81歳(平均寿命)まで16年分の受給額で比べると 計 2,496万円	 計 4,432万円

社員(労働者)として厚生年金に加入した場合、「一人親方」として働いた場合に比べて

2,000万円近く将来の年金受給額が多くなる可能性があります!!

一度、仕事先の会社に相談してみましょう!!

※ 日本年金機構ホームページ等を活用して国土交通省において試算。年金加入期間が40年間で、妻が夫の扶養家族である場合の試算です。
年金制度や掛金等の改正が行われた場合、負担額・給付額が変更されます。

契約の手続、内容について見直しましょう

建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合、

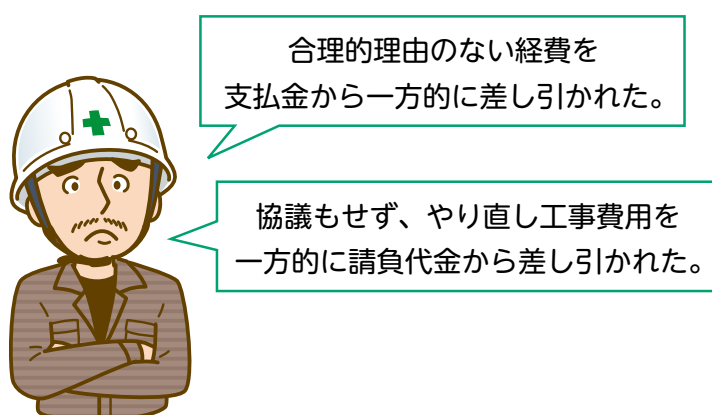
- 工事着工前に見積書を取り交わしましょう。
- 報酬をしっかりと請求できるように書面で契約しましょう。

注意 建設業法令違反のおそれのある事例

書面で契約していない



報酬の減額

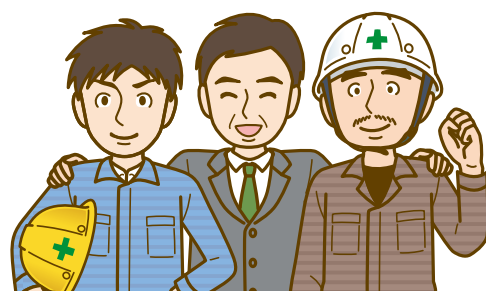


注意 以下のような請負契約は見直しましょう

- 報酬が労働時間・日数によって変動する
- 契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬となっている



みんなで守る
適正取引！



フリーランスのガイドラインが策定されています

一人親方もフリーランスです

詳細は  で検索

労災保険の注意点

一人親方に工事を発注している事業者の皆様へ

一人親方との契約が「雇用契約」ではなくても、働き方が労働者と同様と判断された場合には、その方は労働者として取り扱われ、元請事業場の労災保険の適用を受けることとなります。

※労働者かどうかの判断がご不明な場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

注意点

労災保険は、建設事業においては、建設工事全体を一の事業として取り扱います。

元請事業主が下請負人に請け負わせた部分も含めて労災保険の成立手続きを行う必要があります。行わなかった場合、追徴金や、保険給付に要した費用の徴収が行われる可能性があります。

一人親方の皆様へ

「労災保険の特別加入」をしていますか？

万が一の事故の際にも確実な補償を受けられるように、労災保険の特別加入を積極的にご検討ください。また、所得水準に見合った補償が受けられるよう、適正な給付基礎日額で申請してください。

注意点

発注元との契約の形式が請負等（「雇用契約」ではない）の場合でも、実態として労働者と同様の働き方をするときには、一人親方として扱われません。

※労働者であるのに一人親方として扱われている場合や、労災保険の適用等に疑問がある場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

各種問い合わせ・相談先

現場での怪我や労災保険制度の相談

➡ 労働基準監督署

雇用保険の相談

➡ ハローワーク

健康保険、厚生年金の相談

➡ 年金事務所

あいまいな契約や報酬の未払いなどのトラブルに関する相談

➡ フリーランス・トラブル 110 番 0120-532-110

建設業法違反に関する通報 ➡ 駆け込みホットライン 0570-018-241

インボイス制度（消費税の申告にかかる仕入税額控除について、2023 年 10 月より制度が一部変更になります。）

➡ 詳細や動画は  で検索

現場管理をする元請企業の確認事項

作業員名簿の社会保険の欄が以下のようにになっている場合、社員（労働者）か一人親方かを下請企業に確認しましょう。

〈作業員名簿の社会保険欄の記載〉

雇用保険	健康保険	年 金
適用除外	国民健康保険	国民年金

●社員や短時間労働者の場合

➡適切な社会保険を確認しましょう。

●一人親方の場合

➡当該下請企業に対し、再下請負通知書・請負契約書の提出を依頼し、契約内容が適切か確認しましょう。

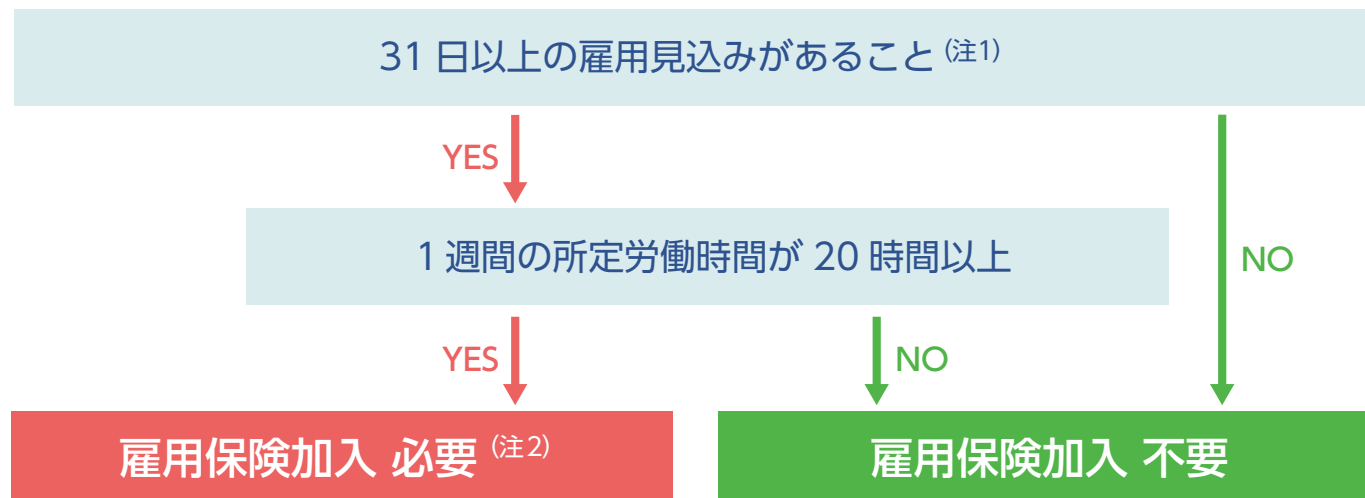
➡一人親方に対しては、働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、チェックリストのBに多く当てはまる場合は雇用契約の締結を促しましょう。



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
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
	—	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
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
	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
	—	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

社会保険の適用確認フローチャート

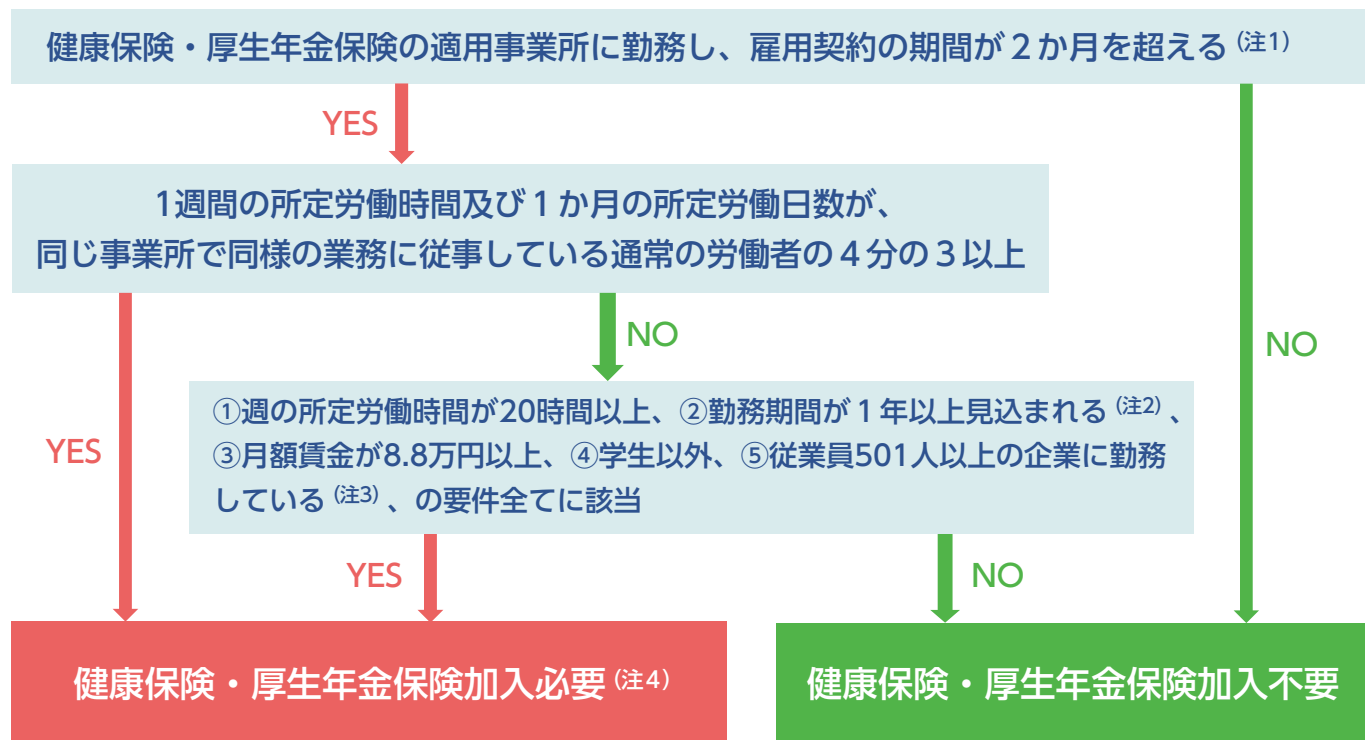
雇用保険の適用確認



(注1) 日々雇用される方又は 30 日以内の期間を定めて雇用される方は、日雇労働被保険者に該当する場合がありますので、最寄りのハローワークにご相談を。

(注2) 原則として昼間学生は雇用保険に加入できません。

健康保険・厚生年金保険の適用確認



(注1) 令和4年 10 月 1 日以降、雇用契約の期間が 2 か月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、当初から健康保険・厚生年金保険の適用の対象となります。

(注2) ②について、令和4年 10 月 1 日以降は要件から除外されます。

(注3) ⑤の企業規模については、令和4年 10 月 1 日以降は 101 人以上、令和6年 10 月 1 日以降は 51 人以上となります。

(注4) 既に国民健康保険組合の被保険者である場合には、引き続き国民健康保険組合に加入することが可能です。(P6「元請け企業の方々へ」参照)

働きがいのある環境整備を目指して

建退共への加入を！

建設業退職金共済（建退共）制度は、現場を転々とすることが多い技能者であっても、一定の条件の下で加入でき、働いた日数分の掛金が通算される退職金制度です。将来への期待と老後の安心感が増し、仕事のモチベーションにもつながります。



建設キャリアアップシステムの登録を！

建設キャリアアップシステムは、技能者の技能と経験を業界横断的に蓄積し、見える化する仕組みです。このシステムを活用し、技能者一人ひとりの技能・経験を客観的に評価し、4段階のレベル分けを行う能力評価制度についても、処遇改善につながる取組として建設業界全体で進められています。

一人ひとりの技能と経験を正しく評価



技能者のメリット

- ✓ 能力の見える化で
モチベーション UP！
- ✓ 経験や技能に応じた処遇で
やりがい UP！



入退場時にカードを“ピッ！”とタッチ！



事業者のメリット

- ✓ 企業の評価アップ・受注拡大
レベルの高い良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境が整備されます。
- ✓ 書類作成の簡素化
施工体制台帳や作業員名簿の作成が容易になります。
- ✓ 生産性の向上
能力・モチベーションの高い技能者が現場で活躍します。



建設キャリアアップカードを通じて就業履歴をシステムに蓄積！

一人親方に関する検討会

国土交通省では、規制逃れを目的とした一人親方化防止対策、一人親方の処遇改善対策等の検討を行っています。

詳細は

国土交通省 一人親方



で検索

発行

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課

2021. 10. 発行