

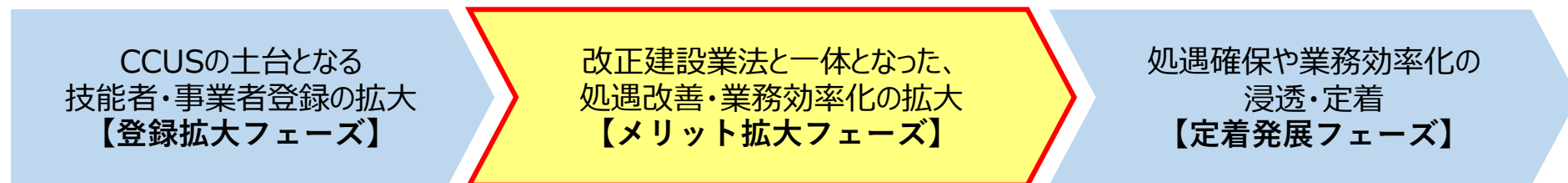
「CCUS利用拡大に向けた3か年計画」の取組状況

CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画（概要）

<令和 6 年 7 月 2 4 日公表>

- これまでの 5 年間の取組を通じて、**CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展**。
- 今後 3 年間で、**改正建設業法に基づく取組と一体**となって、この土台を活用した**処遇改善や業務効率化のメリット拡大**を図る。

●今回の「3 か年計画」の位置づけ



1. 経験・技能に応じた処遇改善

- 「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大 等

2. CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
- 建退共の申請事務の抜本的な効率化 等

3. 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

計画の実施状況を少なくとも年 1 回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し

あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できる**CCUSのメリット**を拡充

1. レベルに応じた手当支給

①谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を支給。（月額）

レベル	キャリアアップ手当
4（金）	20,000円
3（銀）	15,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

②大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当**を支給。

CCUS レベル	①技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	②優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定 された場合（最大）
レベル4（ゴールド） (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3（シルバー） (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2（ブルー） (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1（ホワイト） (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

③松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、**CCUSレベルに応じて報奨金**を支給（四半期毎）。

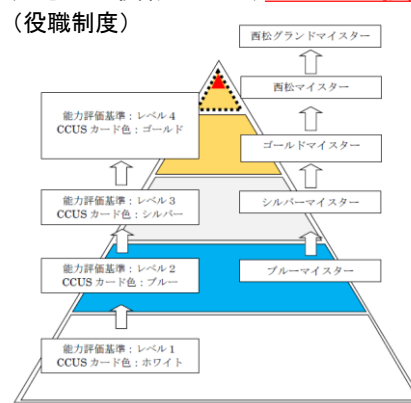
レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度**を導入。
認定された役職に応じ、**CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当**を支給。



（手当制度）

役職	単価
西松グランドマスター	日当5,000円
西松マスター	日当3,000円
ゴールドマスター	日当2,000円
シルバーマスター	日当1,000円
ブルーマスター	日当500円

【その他実施している企業】

清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

3. 昇給・昇格の要件として活用

（昇格基準）

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の**昇格基準として、CCUSレベルを設定**。

【その他実施している企業】
岡庭建設 等

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
		課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
3	中堅	担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
		担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
2	一般	主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
		担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
1	3年目	職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
		2年目	指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
		1年目	指導を受けながら職務を遂行 等

4. 建退共掛金負担

協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、**建退共掛金を全額負担**。

○竹中工務店

○三井住友建設

○仙建工業

○矢作建設工業

- ◆建設企業が、適正な労務費の見積り、技能者の処遇改善に積極的に取り組んでも、外部からはその取組状況が見えづらいことから評価されず、競争上は不利になるおそれもある。
- ◆技能者を大切にする企業の取組を可視化し、その評価を向上させ、受注機会の確保等につなげることが必要。また、今般の担い手3法の改正を契機に、サプライチェーン全体で建設技能者の処遇改善に取り組むマインドを広げていくことが重要。

方針

○各主体は、建設産業の担い手確保のため、以下の取組を行う旨を宣言。

【元請・下請】

- ・労務費の基準を活用して、労務費等を内訳明示した見積書を作成すること
- ・下請から提出される労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮すること
- ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと（CCUSレベル別年収を支払うこと等）
- ・国が技能者の適正な処遇の確保等を図るため行う調査に協力すること
- ・CCUSを活用すること（就業履歴蓄積に必要な環境整備に取り組むこと／詳細型の技能者登録を行うこと） 等

【発注者】

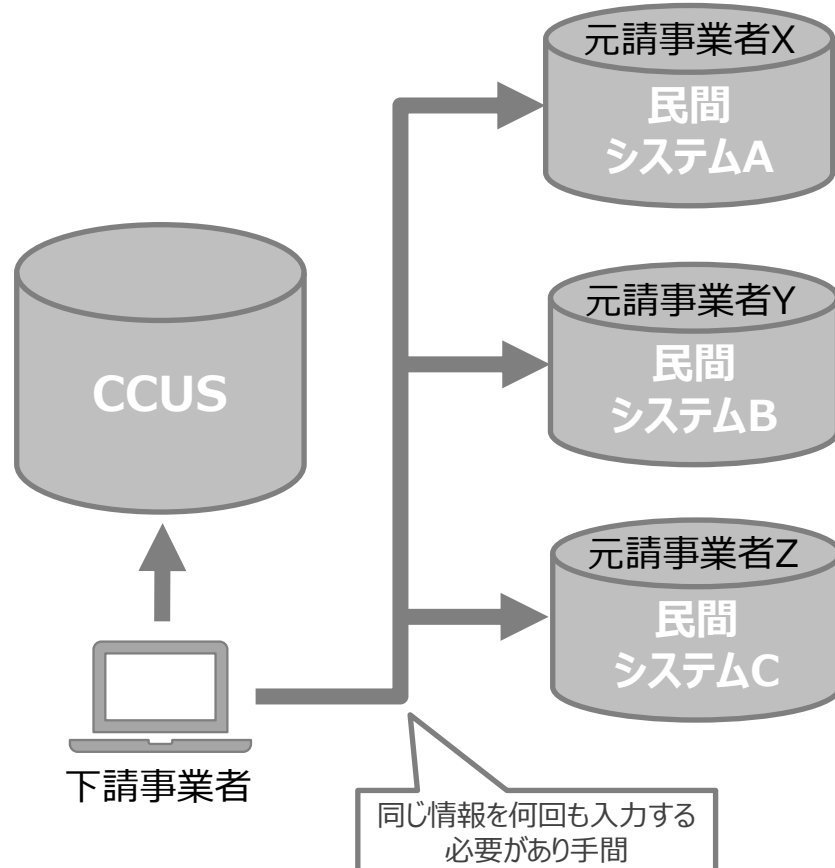
- ・元請から提出される労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮すること 等

○宣言企業は、ロゴマークを使用可能とし、企業一覧をＨＰで公表。また、宣言企業に対して、表彰での加点、経営事項審査における加点等のインセンティブを講じることを検討。

- **CCUSに登録されている情報を民間の労務安全システム等で利用することを可能**とし、データ入力作業を効率化
- 現在、各民間システム会社において、必要となるシステム改修等が進められており、早ければ本年度内にCCUSから連携された情報を活用したサービスを提供開始予定。

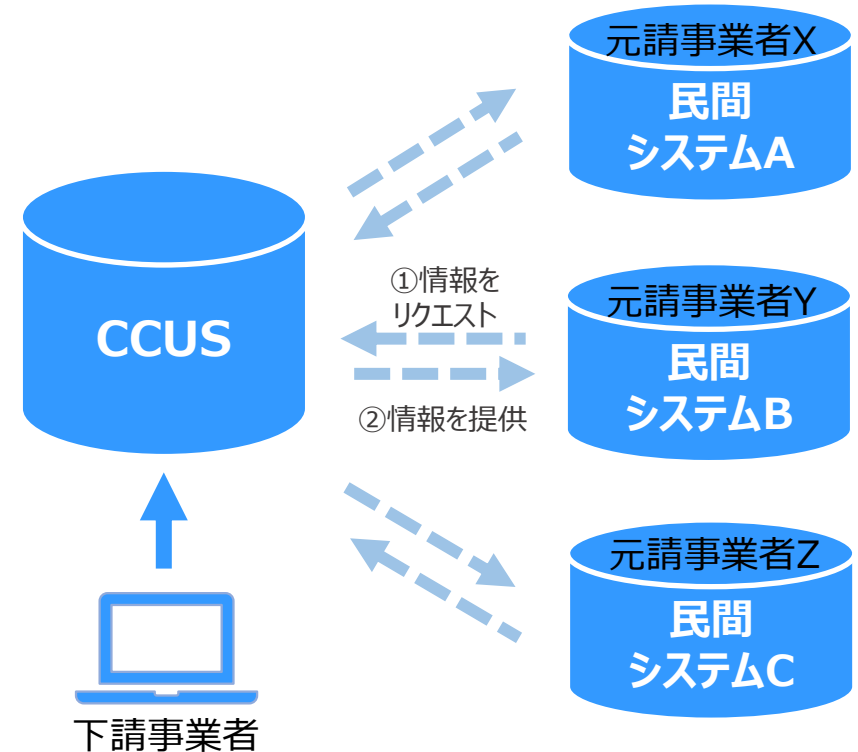
これまで

CCUSと民間の労務安全システム等に、それぞれ同じ情報を入力



これから

CCUSに登録されている情報（例：技能者の氏名、資格情報、社保加入状況）を民間システムへ共有し、各民間システムの入力項目を削減



建設キャリアアップシステム(CCUS)のスマホアプリ「建キャリ」で、CCUSへ登録した資格者証の画像を表示することで、資格確認に活用できます！

これまで



資格者証を取り出して提示

これから



スマホ1つで簡易に証明
→ 資格者証の携行不要！

※資格者証の原本は大切に保管してください。

【利用できる資格】

- 労働安全衛生法に基づく特別教育
- 労働安全衛生法に基づく職長教育、安全衛生責任者教育
- 登録基幹技能者

➤ 今後、法令上携行義務等が課されている資格を含め、活用可能な場面を拡大していきます。

1. 就業履歴の蓄積を促進する取組

CCUSモデル工事や総合評価において、CCUSへの就業履歴の蓄積状況に応じ加点(減点)評価することにより、CCUSへの就業履歴の蓄積を促進。

(1) モデル工事(義務化/活用推奨)の工事成績評定で就業履歴の蓄積状況を評価

(評価基準例)

○履歴を蓄積した技能者の割合(実人数ベース)で評価(宮崎県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者数」÷「現場入場した技能者数」)等を評価基準に設定。
目標基準を達成した場合に加点、義務化工事では最低基準を達成できなかった場合に減点。

	最低基準	目標基準
平均登録事業者率	70%	90%
平均登録技能者率	60%	80%
平均就業履歴蓄積率	30%	50%

【取組自治体】

新潟市、福井県、名古屋市、広島県、徳島県、愛媛県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

※下線太字は、義務化モデル工事・減点措置を実施している自治体

(2) 総合評価で就業履歴の蓄積状況を評価

入札時に評価基準を満たすことを宣言することで加点評価。宣言通り実施されていない場合、工事成績評定で減点。

(評価基準例)

①履歴を蓄積した技能者の割合(延べ人数ベース)で評価(広島県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者の延べ人数」÷「現場入場した技能者の延べ人数」)に応じて加点評価。

蓄積率25%以上	評点 1.0点
蓄積率25%未満	評点 0.5点

②蓄積率が高い技能者の人数で評価(滋賀県)

3名以上の建設技能者(※)が、工事期間中の就業日数の90%以上で就業履歴を蓄積する場合に加点評価。

※ 管理技術者及び現場代理人を除く

2. 適切な履歴蓄積につなげる取組

就業履歴を能力評価につなげるためには、**CCUSに職種・立場が登録された上で、履歴が蓄積されることが必要。**

【参考】能力評価につながらない履歴の例(CCUSの就業履歴一覧の画面)

建設業退職金共済制度		中小企業退職金共済制度		技能者ID	技能者名					就業内容		
加入状況		加入状況				28	29	30	31	職種	立場	作業内容
無		無				-	-	-	ICカード	-	-	-
無		無				-	-	-	-	-	-	-
無		無				-	-	-	ICカード	板金工-板金工	職長	-
無		無				-	-	-	-	-	-	-

職種・立場
がない

(1) 前提となる施工体制技能者登録の促進

【取組自治体】埼玉県、山梨県

モデル工事における評価基準(技能者登録率)について、**CCUSで施工体制技能者登録が完了した者に限定。**

(山梨県の例)

	基準
施工体制技能者登録	施工体制技能者登録率60%以上。(全計測日の平均値)

単に「技能者登録率」として、CCUSに技能者登録されているかどうかのみを判断しているケースもある

(2) 職種・立場の登録の指導

【取組自治体】山梨県

工期中に、受注者にCCUSの就業履歴情報を求め、**職種や立場等必要な情報が登録されていない場合は改善指導。**

3. 利用負担を軽減する取組

モデル工事等において、**利用実績に基づきカードリーダー費用や現場利用料を補助。**

(助成例)

- カードリーダー設置費用：新規購入に限り最大3万円まで(原則1工事1台)
- カードタッチ費用：現場利用料の明細等に基づき費用を計上

【取組自治体】

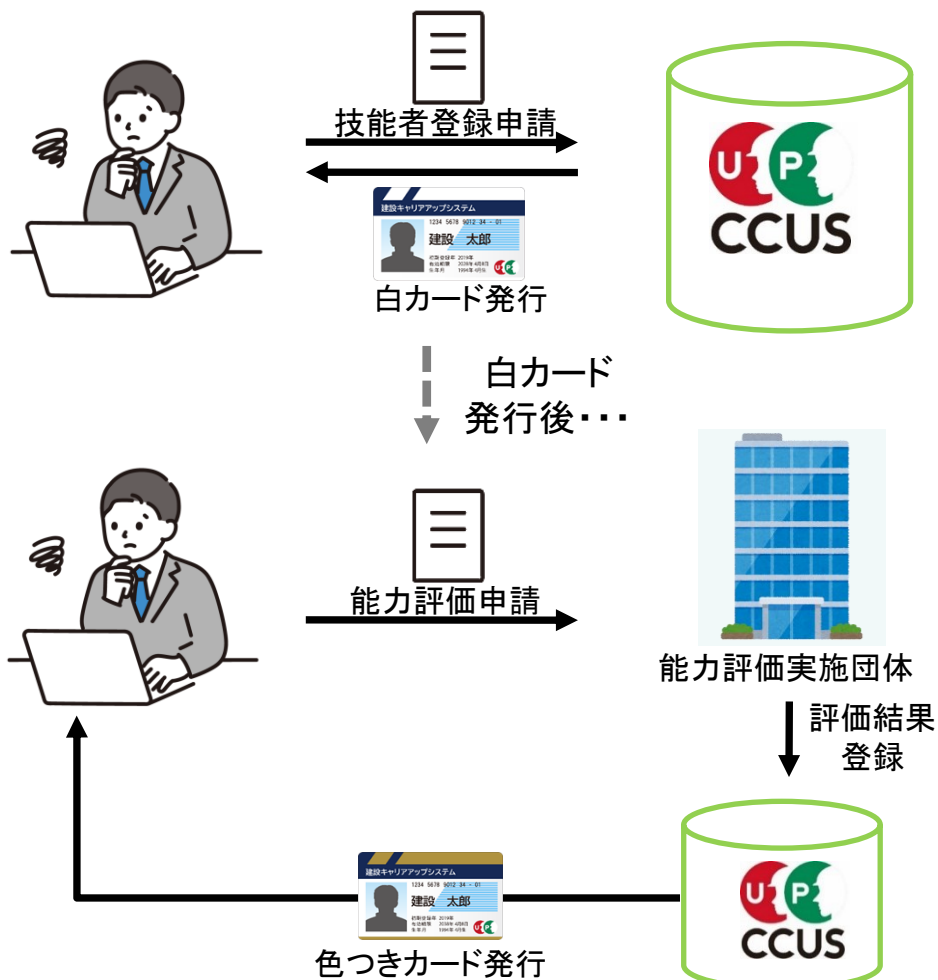
青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、富山県、山梨県、岐阜県、三重県、鳥取県、島根県、徳島県、香川県、愛媛県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県、宮崎県、さいたま市、千葉市 ほか

○CCUSへ新規に技能者登録を申請する際、同時に能力評価申請を行うことを可能とし、1回の申請で能力評価結果を反映したカードを発行

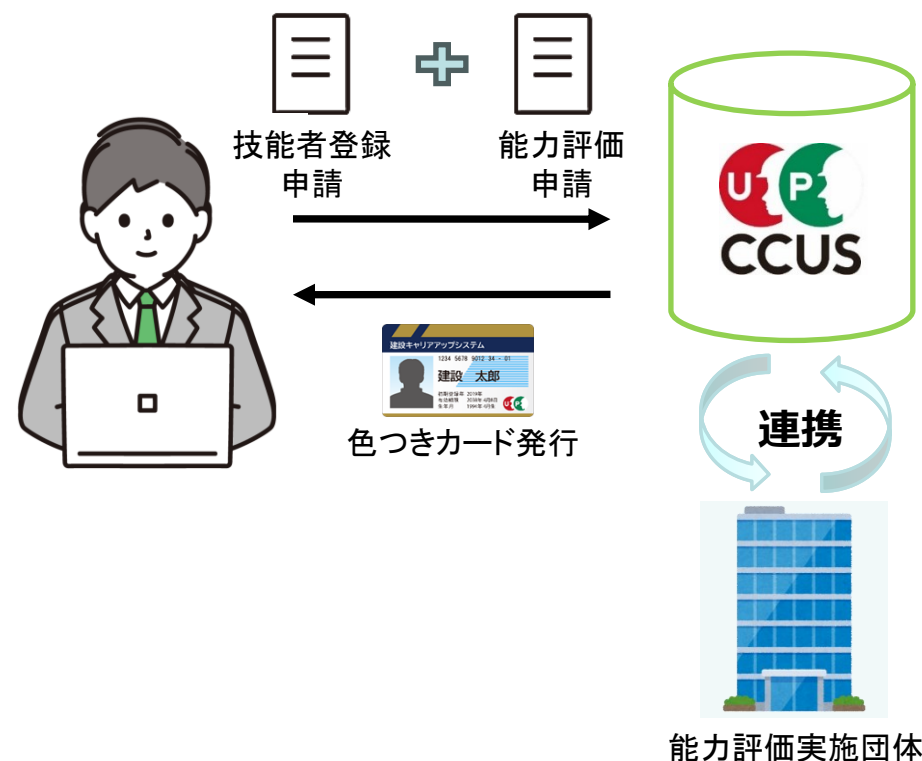
○カード発行が1回になり、その分の費用(1,000円)も軽減

【2025年3月供用開始】

これまでの申請方法



これからできる申請方法



※能力評価申請は経歴証明の利用が前提となるため、所属事業者等による代行申請に限る。

製造・加工現場等で従事する技能者の取り扱い

- 建設技能者が、施工の準備等のため、製造、加工、機械整備等に従事した日数についても、就業日数に算入して差し支えないこととする。
- 専門工事業者が自社の事務所や作業場を現場登録し、就業履歴を蓄積して差し支えない旨を明確化する。

教育訓練等の取り扱い

- 建設技能者が、技能研鑽のため、教育訓練や社内研修を受けた日数についても、就業日数に算入して差し支えないこととする。

多能工の取り扱い

- 複数の能力評価基準で能力評価を受けていることによって多能工であることを示すことが可能である旨を明確化する。
- 他方、就業履歴が複数のCCUS職種コードに分散して蓄積されることで能力評価を受けることが困難であることから、各能力評価基準で対象とする職種について、以下の取組が望ましい旨を明記。
 - ある職種の技能者が、関連する技能を要する職種や前後工程を担う職種等（＝関連職種等）を担うことが想定される場合、関連職種等のCCUS職種コードも併せて設定すること
 - ある職種の技能者が、見習いの期間、普通作業員として就業履歴を蓄積することが想定される場合、普通作業員も併せて設定すること

参考資料

1. 経験・技能に応じた処遇改善

(1)「労務費の基準」に適合した労務費・賃金の支払確保

- ・改正建設業法に基づき、「労務費の基準」を踏まえた労務費を下請業者まで行き渡らせ、その上で、下請業者には、CCUSの技能レベルに応じた賃金（レベル別年収）の支払徹底を求める。これらが実効性あるものとなるよう、「建設Gメン」が監視。（R7-）
- ・そのため、まずは「労務費の基準」の作成を進めるとともに、その活用方法についても検討を進める（R6-）
- ・また、標準約款に、適正な労務費・賃金支払へのコミットメントに関する条項（いわゆる表明保証）を追加することを検討するとともに、その検討に資するよう、発注者から元請に支払った労務費が技能者まで行き渡ることを担保する契約上の取組について検討・試行（R6-7）
- ・さらに、「建設Gメン」が発注者、元請、下請に対して、改正建設業法に基づく新たなルールに係る取引実態を調査開始（R6-7）
- ・改正建設業法による労務費の確保と行き渡りがレベル別年収に見合う賃金支払に結びつくよう、「労務費の基準」とレベル別年収との数的関係を整理（R6-7）
- ・上記のほか、「労務費の基準」とCCUSとの連携の在り方を検討

(2)CCUSレベル別年収の改定

- ・レベル別年収の示し方等について検討の上、令和6年3月から適用されている公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるCCUSレベル別年収へ改定（R6-7）

(3)CCUSレベルに応じた賃金支払の確認システムの構築

- ・適正な賃金支払の状況を簡便に確認するシステムの検討（R6-7）
- ・CCUSレベルに応じた賃金の支払状況を踏まえ、「建設Gメン」が労務費の行き渡りの確認と必要な改善指導（R7-）

(4)法定福利費の支払確保（社会保険加入の徹底）

- ・法定福利費についても、改正建設業法に基づく確保・行き渡りを検討し、CCUSにより確認される社会保険加入状況に応じて、「建設Gメン」が発注者に対して法定福利費の支払徹底を調査・指導（R7-）

(5)CCUSレベルに応じた賃金・手当制度の倍増

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当制度への支援の検討（R6-7）
- ・元請企業等によるCCUSの能力評価等を反映した手当支給の取組について、事例数を倍増することを目標に、手当制度の充実を関係業界へ働きかけ（R6-）

(6)CCUSを活用した「技能者を大切にす適正企業」の評価向上・受注機会拡大

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当支払い等を行う「技能者を大切にす適正企業」の自主的宣言制度を創設した上で、宣言した企業を国交省HP等に掲載（R6）
- ・表彰、経審での加点等のインセンティブの導入や推進目標の設定などを検討、より水準の高い取組を行う企業の認証制度の構築（R7-8）

(7)外国人材の適正な処遇の確保

- ・能力レベルに応じ日本人と同等の賃金支払を確認できるよう、特定技能外国人が就業履歴を蓄積し、能力評価を受けるようになる方策の検討（R6-）

(8)施工能力等の見える化評価の促進

- ・施工能力等の見える化評価の元請・発注者と連携した見直し及び高い評価を受けた企業の受注機会拡大につながる方策の検討（R6-7）

2. 「共通のデータ基盤」としてのCCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

(1) 労務安全システムとの情報連携による事務の効率化

- ・ CCUS登録情報を労務安全システム側で利用可能とし、データ入力作業等や安全書類（各種帳票等）の作成を効率化 (R6)
- ・ 技能者を雇用する下請業者がCCUSに集約された入退場データを活用して技能者ごとの出面管理ができるよう、労務安全システムとの連携を推進 (R6-7)
- ・ その上で、業界団体等から事務作業の課題を聴取し、さらなる効率化のための取組を検討・実施 (R6-)

(2) 施工体制台帳の作成・提出義務の合理化

- ・ 公共発注者への施工体制台帳提出を要しない場合として、CCUSと連動させて台帳記載事項が閲覧できる場合を位置づけ、広く公共発注者に施工体制台帳の電子閲覧の導入を働きかけ (R6-)
- ・ 民間工事についても、発注者からの求めに応じて台帳を閲覧させる方法として、「CCUSと連動させて台帳記載事項を閲覧させる方法」を奨励 (R6-)

(3) CCUSを活用した現場管理作業の効率化

- ・ 特定建設業者及び公共工事受注者によるCCUS活用を強力に推進するため、改正建設業法に基づくICT指針に、CCUSを活用した現場管理作業の効率化を位置づけ (R6)

(4) 技能者のCCUS登録情報の確認の簡素化 (スマホアプリ上での確認等)

- ・ 技能者向けのスマホアプリ開発により、就業履歴、資格、建退共掛金の積立状況等を手元で確認できるよう対応 (R6-7)
- ・ CCUSに資格者証情報を登録した技能者が、紙の資格者証の携行が不要となるよう対応 (R7-)

(5) CCUSと建退共との連携完結による事務の効率化

- ・ CCUSからワンタッチで建退共の就労実績登録を可能とすることで、元請・下請における建退共事務を簡素化 (R7)
- ・ CCUSと連携した電子申請方式の普及を公共発注者に対して働きかけ (R6-)
- ・ 技能者の処遇改善に資する退職金共済制度のあり方を検討 (R6-)

(6) 適正な一人親方の確認の効率化

- ・ CCUS上で経験等が十分でない一人親方を確認できる機能を追加し、適正な一人親方の確認事務を効率化 (R6-)

(7) 現場管理への活用事例の横展開

- ・ CCUSを活用した現場管理等の効率化について、個社の取組事例を収集し、業界団体等と連携して横展開 (R6-)

3. CCUSによる就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

(1) カードリーダー等がないために就業履歴を蓄積できない現場の解消

- ・カードリーダーの無償貸与、就業履歴蓄積環境の整備に対する経審加
点等の支援の継続 (R6-)
- ・建設業者団体と連携し、安価なカードリーダーや電話発信、iPhone
のカードリーダー機能での就業履歴登録等、小規模現場向けの就業履
歴蓄積方法の周知を強化 (R6-)
- ・元請が現場登録しない場合の就業履歴の蓄積のあり方について検討
(R6-8)

(2) 公共工事・民間工事における就業履歴蓄積の推進

(i) 公共発注者に対する働きかけ強化

- ・受注者のCCUS登録や就業履歴の蓄積を促すための取組が拡大するよ
う、地方自治体に働きかけるとともに、取組状況を「見える化」 (R6-)
- ・自治体工事でもカードリーダー設置費用、現場利用料が費用計上され
るよう、直轄モデル工事における積算上の取り扱い等を例に導入を働
きかけ (R6-)
- ・就業履歴の蓄積状況に応じた経審加点制度の創設を検討 (R6-7)
- ・地域の理解を踏まえた直轄Cランクのモデル工事を引き続き推進(R6-)

(ii) 民間工事発注者への周知啓発

- ・CCUSを活用することで民間発注者に生じる具体的なメリットをわか
りやすく整理して周知徹底(R6-)

(3) 技能者・事業者登録に係る事務負担の軽減

- ・CCUS認定アドバイザー、CCUS登録行政書士のわかりやすい紹介資
料を作成し、周知 (R6-)

(4) 能力評価の拡充

(i) 能力評価の負担軽減

- ・CCUS登録と能力評価のレベル判定のワンストップ化するとともに手数
料も減額 (R6)
- ・能力評価手数料に対する助成制度についてわかりやすく周知し、制度
活用を促進 (R6-)

(ii) 評価基準の策定・充実

- ・今後3年間で、原則すべての技能者が能力評価基準の対象となるよう
取り組むこととし、専門工事業団体が行う基準案の策定を支援（調査検
討費の助成等）(R6-8)
- ・工事の繁閑がある場合でも技能者の稼働率を維持可能とし、人材不足
にも対応できるよう、「多能工」に係る評価基準を作成する場合の統一
ルールを策定。各専門工事業団体のニーズに応じ、「多能工」に係る能
力評価の基準づくりを支援。(R6-)
- ・各専門工事業の実態に応じてよりの確に能力評価を行うことを可能と
するため、現行の4段階の細分化や製造・加工現場で従事する技能者の
扱い等について検討し、ガイドラインを見直し (R6-)
- ・住宅建築分野における能力評価基準の策定 (R6-7)

(5) 技能者自身で能力評価申請ができる環境の構築

- ・技能者自身が所属会社に頼らずに資格情報等の更新や能力評価の申請
等を行えるアプリ等を開発 (R7-)

(6) 求人情報サイト等を活用した能力評価の促進

- ・ハローワーク、求人・求職情報サイト掲載時にCCUSの技能レベルを記載でき
るよう関係機関に働きかけ (R6-)