



建設キャリアアップシステムの普及と活用

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- 若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じ給与を引き上げ、将来にわたって建設業の担い手を確保し、ひいては、建設産業全体の価格交渉力を向上させるもの
- また、労務単価の引き上げや社会保険加入の徹底といった、これまでの技能者の処遇改善の取組をさらに加速させるもの
- 平成31年4月より「本運用」を開始。初年度で100万人、5年で全ての技能者の登録を目標
※2020年1月31日現在、技能者登録数：182,631人、事業者登録数：33,377社

<建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営主体
(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
- ・施工体制台帳 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

カードの交付・現場での読取



就業履歴を蓄積

技能者の経験の見える化・能力評価

評価基準に合わせてカードを色分け



現場管理のIT化・書類削減

見積り・請求のエビデンスとしての活用

施工実績DB・ビッグデータとしての活用



技能者のメリット

- ① CCUS情報を活用した能力評価と、レベルごとの年収目安の明確化による、**賃金水準の相場感の形成**、引き上げ/ダンピング防止
- ② 現場や勤務先が変わっても、**自らの能力を客観的に証明可能に**
- ③ **カードリーダータッチ**で日々310円の**建退共掛金を積み立て**（元請が一括して掛金支払い）

下請業者側から見たメリット

- ① 自社が雇用する技能者の数や保有資格、社会保険加入状況等が明らかになり、**取引先からの信頼が得やすくなる**（= 企業の実力の見える化）
- ② 技能者の能力評価と連動した専門工事企業の**施工能力等の見える化（4段階評価）**も令和3年度から開始
- ③ **出面管理**のIT化、**賃金や代金支払いの根拠**が明確に

元請や上位下請から見たメリット

- ① 初めて仕事する下請業者の実力や技能者の資格等(*)の**確認**ができ、**施工の安心感**につながる
 (*)社会保険加入状況や安全衛生資格保有の有無、一人親方の**労災特別加入状況**
- ② PCで作業の進捗状況の確認や下請への支払いの適正化などの**現場管理の効率化**
- ③ 施工体制台帳、作業員名簿の作成、建退共の証紙受払・貼付等の**作業の簡素化、ペーパーレス化**
- ④ 増える**外国人労働者の資格等の確認が容易に**



建設業界全体としては、
CCUSが普及することで……

- 若い世代への建設業のイメージアップ
- 施主に対する価格交渉力アップ（エビデンスに基づく請求が可能）
- 真に実力がある企業が選ばれる透明性の高い建設市場への変革

建設キャリアアップシステムを活用して、建設技能者の処遇改善、建設産業の生産性向上と価格交渉力の向上、若年者の入職促進

カードタッチで建退協退職金の掛金(電子申請)

キャリアパスと処遇の見通しや建設業のイメージアップ

技能者の経験・能力に応じた処遇

高レベル技能者配置を**経審**で評価

スマートで生産性の高い建設業へ

見積り・請求のエビデンス

技能者を雇用し育成する**企業**の評価

生体認証による入退場管理

システムで技能者の稼働状況把握

技能者の能力レベルと処遇の見通しの明確化

書類削減

本人確認・顔写真

技能者の日々の就業履歴

公正な競争環境

勤怠管理・出面管理のシステム化

入退場時間

技能者の資格情報

雇用関係の見える化

施工体制台帳、作業員名簿等の作成効率化

工事書類作成機能

社保加入情報



- 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)

- ・資格を登録
- ・カードをリーダーにかざし就業履歴を蓄積

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



技能を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の見える化



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

- 専門工事企業の施工能力等の見える化（見える化）は、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感（不良不適格業者の排除）が熟成されるための仕組みを構築するために行う。
- 評価においては、建設キャリアアップシステム（CCUS）、技能者の能力評価のレベル判定システム等と連携して行う。

専門工事業団体等

国土交通省

○見える化評価実施機関については、原則、能力評価基準の評価実施機関が企業評価を行う。

- 評価機関の認定
- 見える化の評価結果を国交省HPで公表

評価基準の策定

- 専門工事業団体は評価基準を策定する。
- 評価の対象は、CCUSの事業者登録を行った専門工事企業等とする。

【一覧表】

認定年度	都道府県	業種	企業名	施工能力	問い合わせ先	HPアドレス
20●●年度	北海道	鉄筋工事業	○○○(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x
			●●●(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x
20●●年度	北海道	鉄筋工事業	■■■(株)	☆☆☆☆	x-x-x-x-x

公表 ☆～☆☆☆☆により評価

CCUS

技能者情報

- 経験
- 知識・技能
- マネジメント能力

事業者情報

- 建設業許可情報
- 財務状況
- 取引先
- 社会保険加入状況

CCUSと連携した、見える化システムを構築・活用

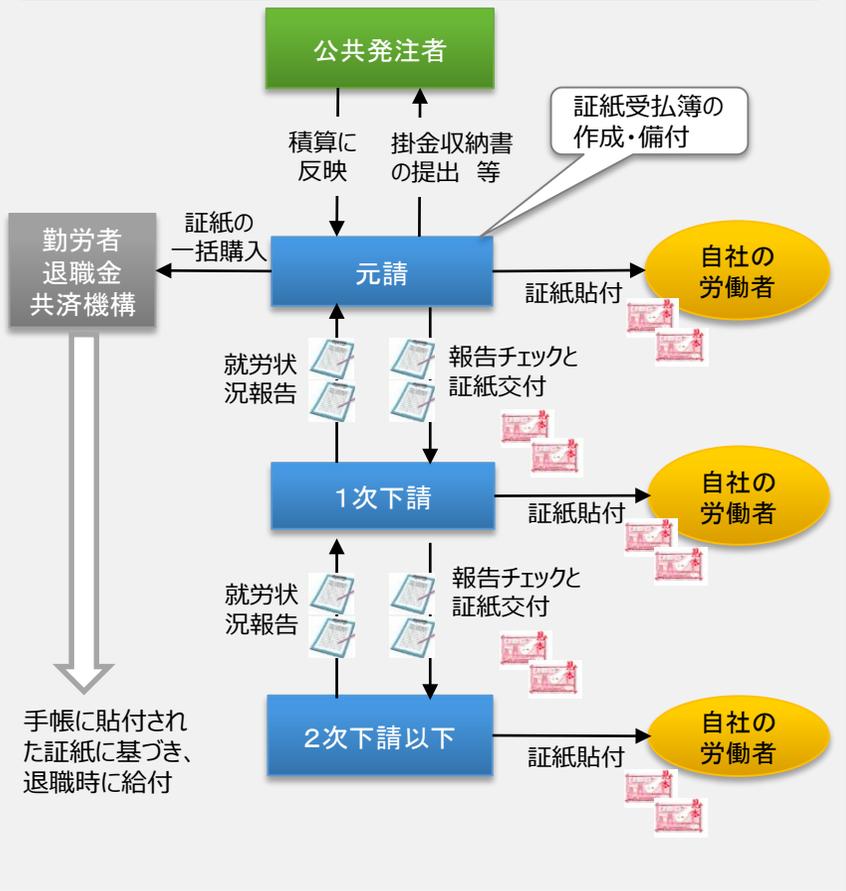
項目	共通評価内容	選択評価内容
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> 建設業許可の有無 建設業の許可年数 財務状況等 社員数 団体加入 	<p>業種ごとに設定</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設機械の保有状況 登録基幹技能者の有無 2次下請企業を含めた動員力 表彰実績の有無
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> 建設技能者の人数（キャリアアップカードの保有者数、レベル等） 施工実績 	等
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> 処分歴 コンプライアンスの取組 社保加入状況 	

項目区分	項目	申請内容（イメージ）
基礎情報 ☆☆☆☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の許可年数	○○年
	財務状況等	○○指標 取引銀行；△△銀行○○支店 取引先；●●建設、▼▼工務店
施工能力 ☆☆☆☆	社員数	○○名（直用）
	専門工事業団体加入	専門工事業団体に加入
コンプライアンス ☆☆☆☆	建設技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 ○○名 レベル1-○○名 動員力 ○○名
	施工実績	■●病院、□□ビル
	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況	建設業法による監督処分、労働基準関係法令違反 無
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

技能者本人の意思により、CCUSに蓄積した就労履歴データを活用した電子申請を促進することで、労働者の就業実績を漏れなく、建退共退職金の掛金充当につなげていくことが重要。

現行方式（証紙受払の書面管理）

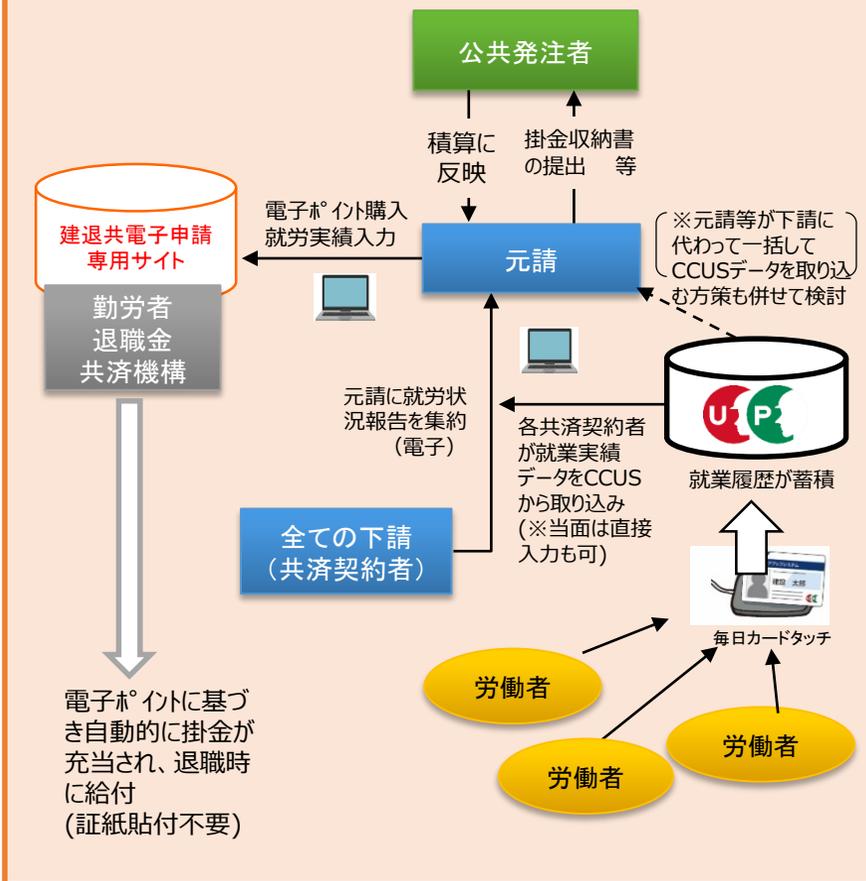
- 現行の証紙・書面管理方式**では、数次にわたる下請に雇用される**一人一人の技能者への証紙の確実な交付・貼付には限界**があり、対象労働者が働いた日数や証紙購入数に比べて、**証紙が過少貼付傾向**。
- 民間工事においては制度普及が進んでいない。



順次移行を促進

CCUS活用型電子申請方式

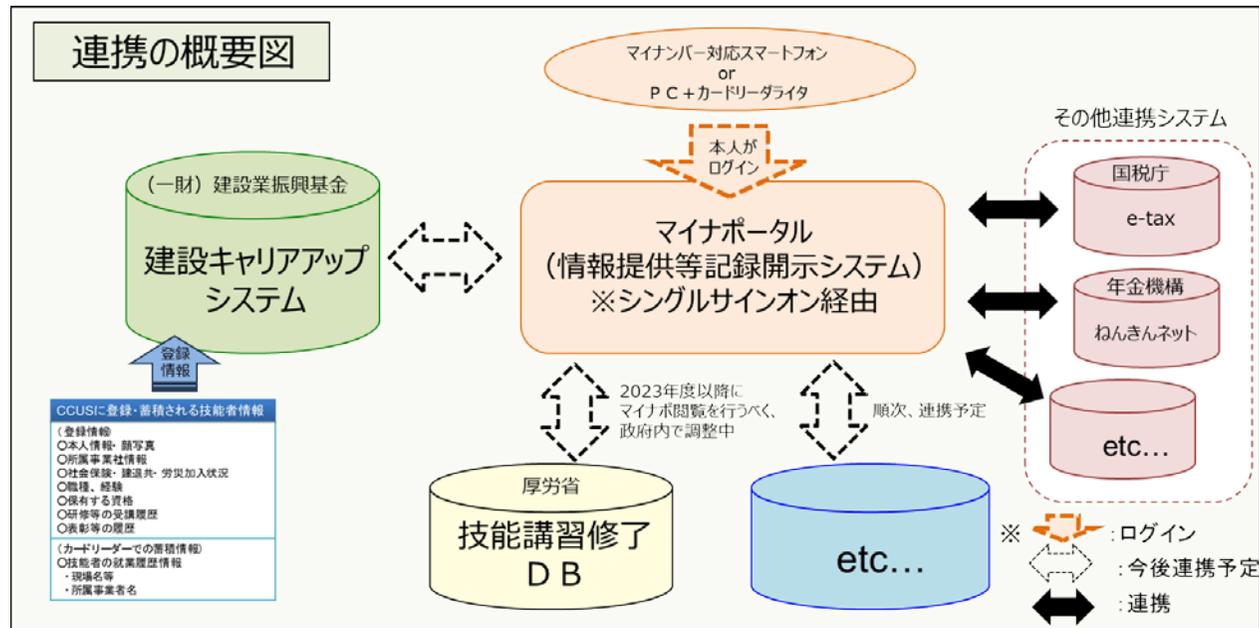
- 対象労働者の就業実績を確実に掛金充当につなげるため、**キャリアアップカードタッチでCCUSに蓄積された就業実績を掛金充当に活用することを原則化**。(2023年を目処)
- 電子申請導入を契機に、**公共工事での活用を徹底**しつつ、**民間工事での普及拡大**を図る。



「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議）」において、以下の2点が掲げられている。（建設キャリアアップシステム・・・CCUS）

- ① マイナンバーカードでも建設キャリアアップシステムを利用できるよう措置するとともに、登録情報の自動入力等、同システムとマイナポータルとの連携を推進
- ② 建設キャリアアップシステム等を活用して、外国人建設労働者の適正就労等を推進

【イメージ図】



今後の検討事項

- ・マイナポータルを通じて、CCUS登録時の本人情報の自動入力化等、CCUSの技能者情報登録申請時における負担軽減を行うこと
- ・今後のマイナポータルと各関係DB（技能講習DB等）の連携を前提に、CCUSの該当する登録情報について、マイナポータルを通じた最新情報への更新が可能となるような対応の検討。

1. 労働安全衛生法の規定（資格証の携帯）について

・労働安全衛生法においては、就業制限のある業務に従事するときは、当該業務に係る技能講習修了証等の書類を携帯しなければならないこととしている。

○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）

（就業制限）

第六十一条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

2 前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。

3 第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

4 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

2. 建設キャリアアップシステムについて

・建設キャリアアップシステムでは、個々の技能者の本人情報（氏名、住所等）、保有資格（労働安全衛生法に基づく技能講習等を含む）、研修受講履歴等についてシステムに登録することとしている。

・登録の際は、資格保有を証明する書類を提出させ、第三者（システム運営主体）が確認した上で、システムに登録している。

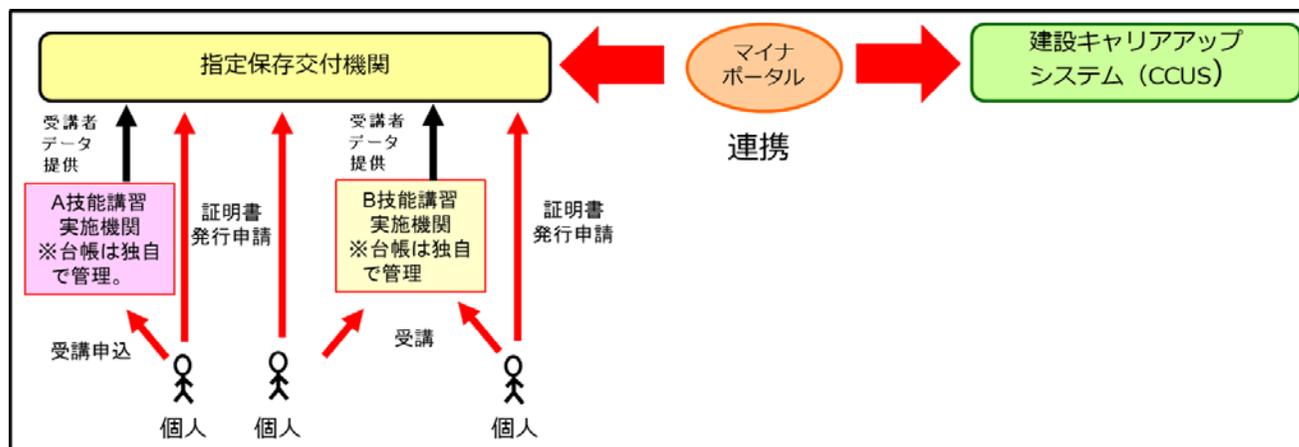
・システムに登録された技能者の保有資格については、技能者本人・所属事業者・元請事業者及び上位下請事業者（※）がシステム上で閲覧し、出力（紙・データ）することが可能（登録時の証明書類の有無についてもシステム上で表示予定）。

※元請事業者及び上位下請事業者は、自らが施工体制に入っている現場に入場している技能者について、閲覧・出力が可能。

3. 今後の連携に向けたイメージ

マイナポータルを通じて、「まとまるくん」を運営している指定保存交付機関（令和元年度は富士通（株））のDBと建設キャリアアップシステムを連携することにより、建設キャリアアップシステムへの資格情報の登録手続の簡略化及び登録情報の真正性向上を図る。

【連携イメージ図】

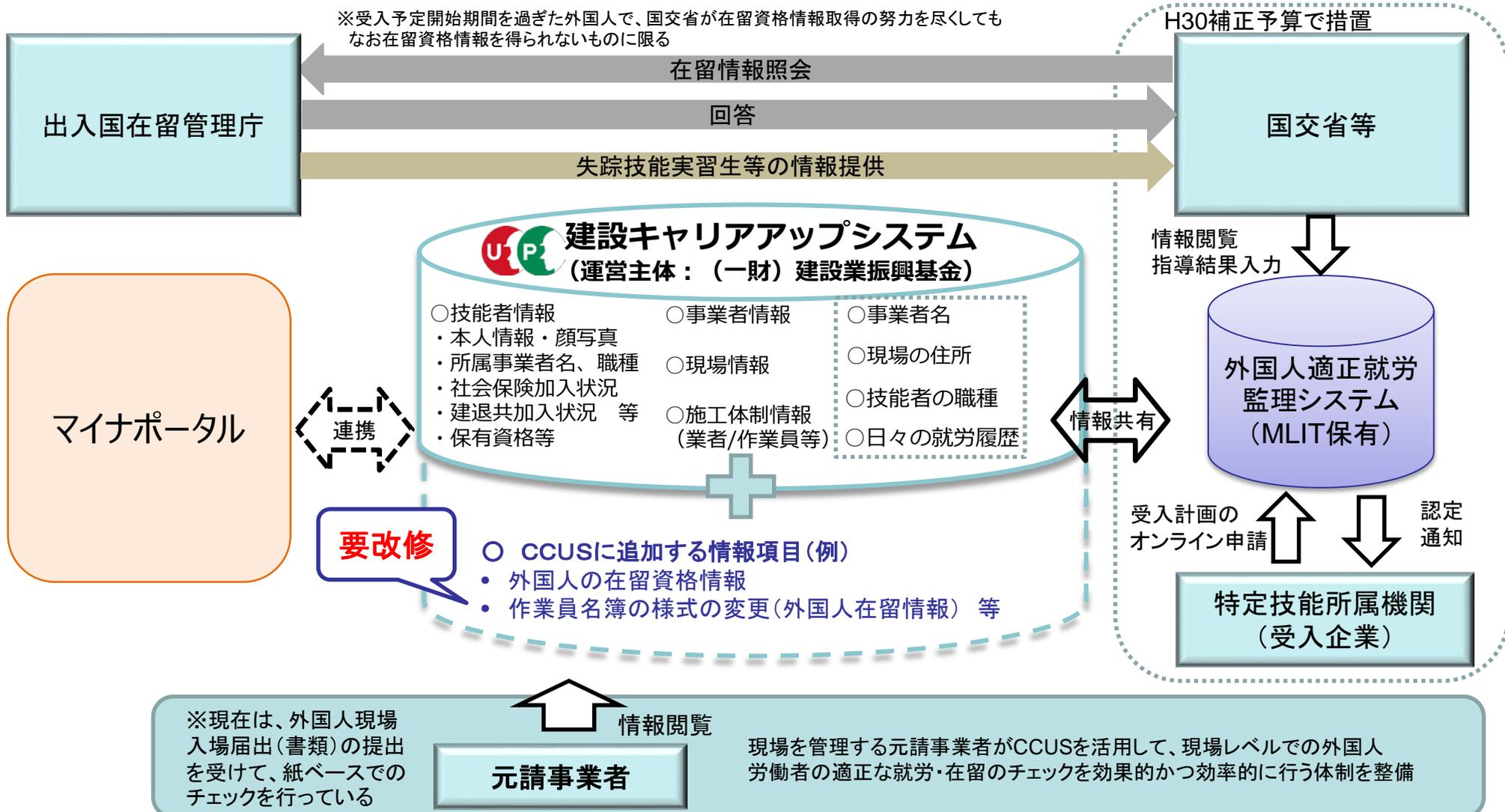


今後の検討

キャリアアップカードを携行していれば、安全衛生資格者証の携行義務を満たしているものとできないかの検討を進めていただきたい。

【課題と対応】

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)では、現状、外国人建設労働者の在留資格情報等は登録・蓄積されていない
⇒外国人建設労働者の効果的な適正就労管理を可能とするため、CCUSの改修を実施
また、本改修により、外国人建設労働者の適正就労監理の効率化という効果を直ちに発現することが可能

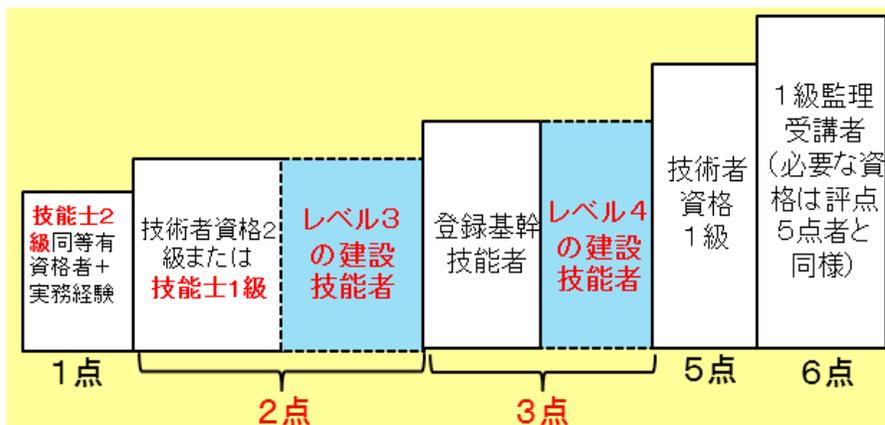


R1.9中央建設業審議会総会で、経営事項審査における建設キャリアアップシステムの導入を踏まえた評点の付与を決定。

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。

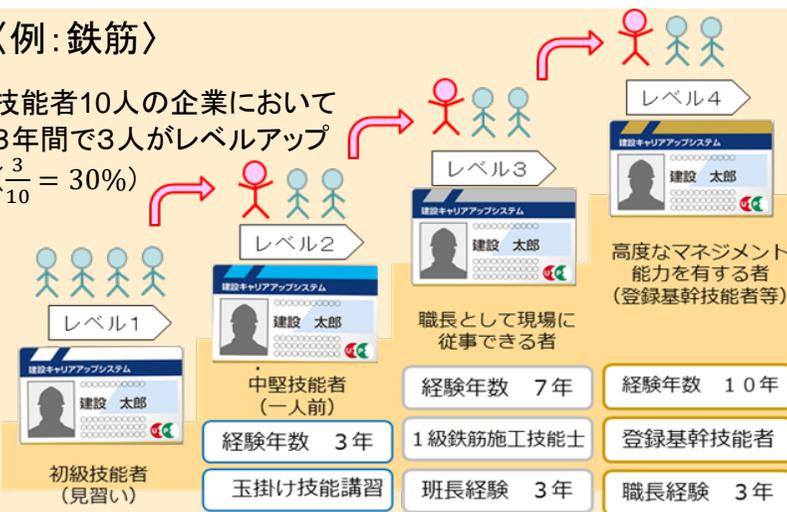
新設 (R3.4.1~)

【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。