

建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・促進に向けて

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課 建設キャリアアップシステム推進室

1. はじめに

建設業は、社会資本整備の担い手であるとともに、民間経済を下支えし、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として、大変重要な役割を果たしています。

しかしながら、建設業従事者のうち高齢者の占める割合は依然として高く、長時間労働や他の産業と比した賃金水準の低さなども課題となっています。

建設キャリアアップシステム（以下、「CCUS」という）は、技能労働者が有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積することによって、若い世代にキャリアパスや処遇の見通しを示すとともに、技能労働者の技能と経験に応じた適正な評価と給与の引き上げを目指すものであり、持続的な担い手確保に向けて非常に重要な取り組みです。

また、昨年（令和3年）3月30日に国土交通大臣と建設業4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）の意見交換会において、今後の担い手確保のため、さまざま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”という旗印のもと、全ての関係者が可能な取り組みを進めることとされました。

本稿では、建設技能者の処遇改善策として、「業界共通の制度インフラ」としてCCUSを普及させるための取り組みを中心に、最近の取り組みを解説します。

2. 建設キャリアアップシステムのねらいと現状

建設業は他産業に比べて高齢化が進み、令和元年平均で60歳以上の建設技能者が約84万人と、実に全体の26%を占めている状況にあり、これまで現場を支えてきた熟練建設技能者が、この数年間で大量に退職することが見込まれます。

建設業が、引き続き優良な社会資本整備の担い手としての機能を担うためには、これまで以上に若年者の入職環境の整備が必要となっています。建設業への若者の入職を進めるためには、将来的な処遇やキャリアパスについて、見える形で示す必要があります。

技能労働者の処遇向上については、従来、さまざまな取り組みが官民で進められてきましたが、技能労働者は異なる元請の現場で経験を積むため、一人一人の能力が統一的に評価される市場が存在せず、経験や技能の向上が処遇の向上につながりにくいという現状がありました。

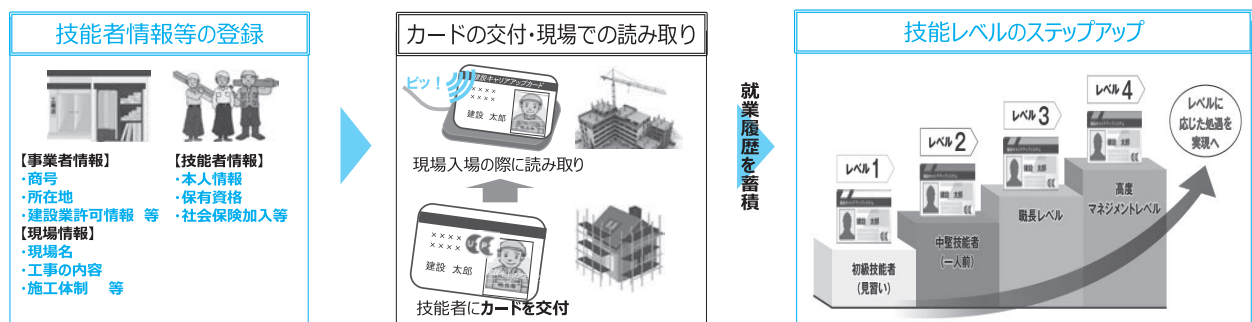
この技能労働者の働き方の特徴を踏まえたうえで、建設業を一人一人の技能労働者が経験と技能

に応じた育成と処遇が受けられる産業としていくために、個々の事業者が補完し合う形で、技能者の本人情報等の真正性を確認し、業界全体で技能者の就業履歴を蓄積し、技能者の処遇の改善や技能の研鑽につなげる「業界共通の制度インフラ」としてCCUSが整備されました（図－1）。

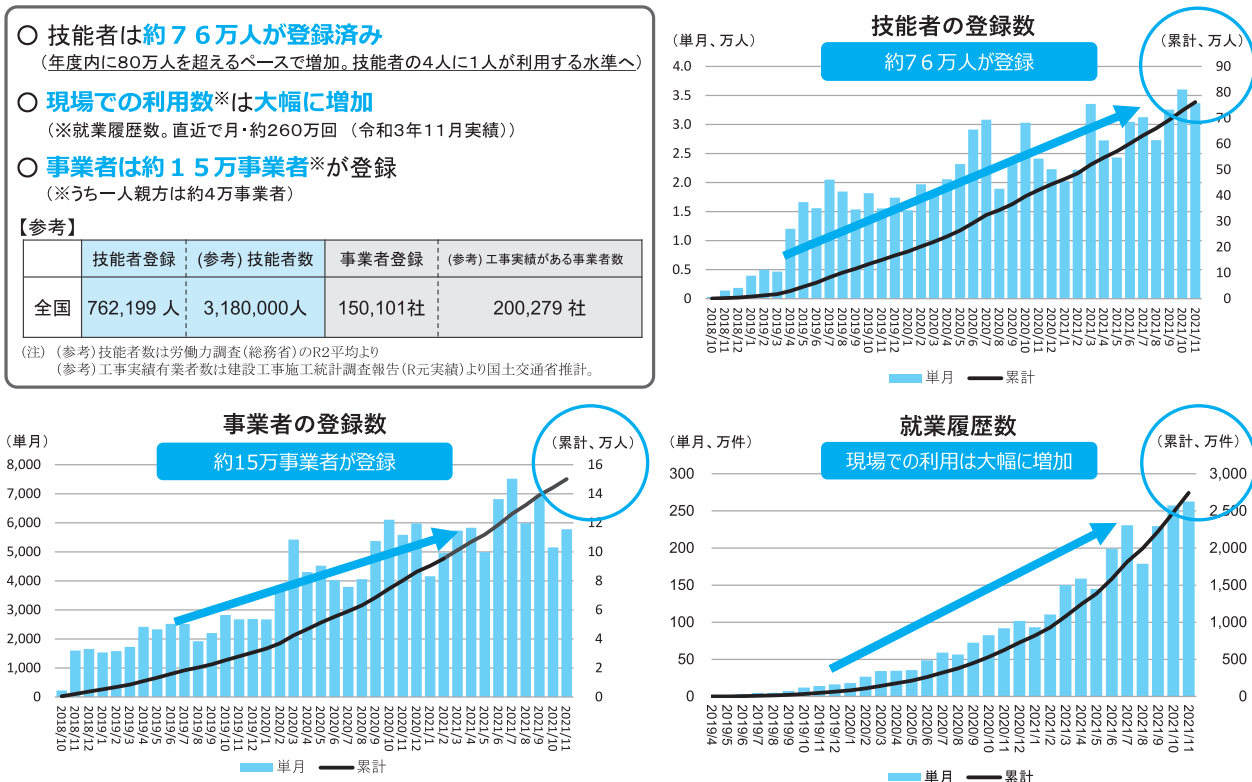
平成31年4月より本運用が開始されたCCUSは、令和3年11月末時点で技能者登録数が約76万人、事業者登録数が約15万社となっており、官民での普及促進策の結果もあり、着実に増加しているところです（図－2）。

3. CCUSの普及促進のための取り組み

CCUSの本運用の開始により、技能者は、所属事業者や元請から一人一人の技能や経験に見合った適正な評価を受け、就業機会の増加や収入へ反映されることが期待される他、一度建設業を離れた技能者が再入職する際などに、自身の技能や就業履歴を簡易に証明することが可能となりました。加えて、社会保険加入状況の証明や建退共（建設業退職金共済事業）掛金充当確認に活用す



図－1 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



図－2 建設キャリアアップシステムの利用状況

ることもできるようになっています。

事業者は、現場の入場管理等を効率化できる他、現場入場する技能者の就業状況、資格、社会保険加入状況が確認可能となることで、法定福利費など勤務実績の証明に活用することも可能となりました。国土交通省では、能力評価制度と連動させる形で、専門工事業者の施工能力の見える化を実現し、技能者の処遇改善や人材投資を行う事業者が適正に評価され、選ばれる環境を整備していきたいと考えています（図－3）。

CCUS については、効果的な運用や一層の普及促進が求められている状況であり、さまざまな関係者にご協力をいただきながら、官民一体となってさまざまな取り組みを行っています。そのいくつかについて、具体的に紹介します。

(1) 技能者の処遇の改善に向けた取り組み

① 技能者の能力評価

CCUS に蓄積された技能者の技能と経験に応じた賃金の支払いの実現に向け、技能レベルに応じ

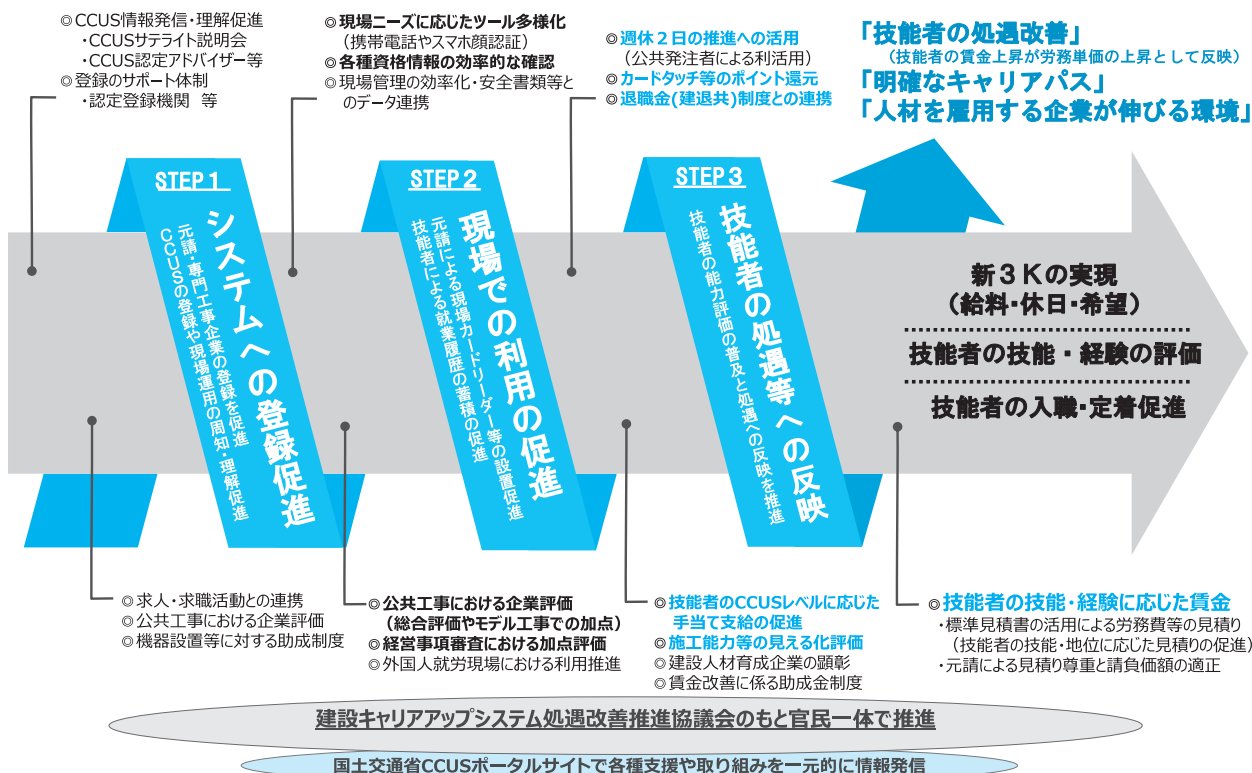
た能力評価基準が 35 の分野別に定められています。

技能者の登録に伴い、能力評価の申請についても着実に増加しています。大手ゼネコンでは、この CCUS の能力評価を手当てに反映する企業独自の検討が始まっており、国土交通省は、先進的な取り組みについて水平展開していきたいと考えています。

② 法定福利費の確保

本来は固定費であるはずの労務費及び法定福利費について、過当競争により変動費のように扱われてきたことを是正するため、平成 24 年より標準見積書を活用した法定福利費の内訳明示の取り組みを進めてきました。

また、平成 31 年から本運用を始めた CCUS の普及・利用促進が進むと、それに伴い建設技能者の能力評価が普及することを見据えて、建設技能者の地位や技能に応じた労務費の見積りと支払いがなされる環境整備を進めることが重要になってきています。



図－3 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～

こうした中で、法定福利費は労務費の支払い確保と一体的に推進されるべき性質のものであることから、昨年12月に以下の三つの要請を行いました。これは、受注者と発注者、受注者の中でも元請と下請、発注者の中でも公共発注者と民間発注者のそれぞれに対して行う要請となっており、業界一体となって処遇改善を進めていく取り組みとなっています。

(地方公共団体宛)

入契法に基づく請負代金内訳書への法定福利費の明示、公共工事の発注者による法定福利費の確認、確認後の対応について、総務省と連名で取り組みを要請。

(建設業団体宛)

標準見積書の活用による労務費及び法定福利費の見積りと尊重、加えて建設技能者の地位や技能に応じた労務費の見積りと尊重について、元請団体・下請団体それぞれに取り組みを要請。

(民間発注者団体宛)

労務費及び法定福利費を適切に見込んだ価格での発注への協力要請。

(2) 技能者の労働環境の改善と現場管理の効率化

① 建退共の電子化と CCUS の連携

建退共について、令和3年度から CCUS 活用型電子申請方式の本格実施を開始しました。この建退共については、従来、一部で被共済者への掛金充当が徹底されない実態が見られるなど、適正な履行の確保に課題が指摘されていました。しかし、各工事現場で CCUS が運用され、カードタッチ等により CCUS に蓄積された就業履歴情報を活用することで、より確実に掛金が充当され、建退共制度の事務の効率化と適正な履行の確保が期待されます。

加えて、建退共の履行確認時に、公共発注者が CCUS の現場登録、就業履歴の蓄積状況等の確認を行うこととしており、建退共との連携により CCUS の現場利用が一層促進されることが期待されます。

② 社会保険加入確認における CCUS 活用の原則化

労働者単位の適切な社会保険加入を進める観点から、これまで「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づき、適切な保険加入が確認できない作業員について、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いました。

今般、建設業法の改正に併せて同ガイドラインを改定し、令和2年10月より、現場入場時の社会保険加入状況確認において、CCUS の登録情報を活用することが原則化されています。

これは、CCUS は技能者・事業者の登録時に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ため、CCUS 登録情報を活用することで、現場入場時に保険証や証明書類の写しを提示することを不要としたものです。

(3) 技能者の処遇改善や人材投資を行う事業者が適正に評価され選ばれる環境の整備

① 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

公共発注者において、CCUS 登録を行った事業者や現場での活用を進める事業者が一定の条件を達成することで、工事成績評定や総合評価で加点措置がなされ、受注機会の拡大につながるモデル工事等の導入が広がっています。

令和2年度における、国直轄の一般土木工事（WTO 対象工事）では、CCUS 義務化モデル工事21件、CCUS 活用推奨モデル工事39件の発注を行っており、各工事において受発注者間で技能者・事業者登録状況や就業履歴蓄積状況について必要な検証が実施されているところです。

令和3年度は直轄の一般土木、営繕、港湾・空港のそれぞれで、原則全ての WTO 対象工事モデル工事を実施することとしています。また、各地域において CCUS の普及が一定程度進み、地元業界として準備が整った地域からご意向を伺う形で、直轄Cランク工事においても CCUS 活用推奨モデル工事を順次発注しており、既に24都府県で試行を開始しています。これについて

も、今後も地元のご理解・ご意向を踏まえ、拡大を検討していきたいと考えています。

さらに、地方公共団体の発注工事においても、26県において企業評価の導入が表明されている他、その他の都道府県においても導入の検討が表明されています。また、市町村においても令和2年度に導入済みの団体や令和3年度に導入することを決定している団体もあるなど、公共工事における取り組みが確実に進展しているところです。

② 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の取り組み状況を経営事項審査において評価することを検討しているところです。

③ 専門工事企業の施工能力等の見える化

建設技能者を雇用し、育成している専門工事企業が適正に評価され、単なる価格競争ではなく、選ばれる環境を整備することで、受注機会の確保や建設技能者の処遇改善や人材への投資を促進していく仕組みの構築を目指しています。

現在、6職種9団体が見える化評価基準を策定しており、評価実施団体において評価実施・公表を行っていくこととなり、評価結果については、評価実施団体とも連携し、国土交通省ホームページにおいても公表していく予定です。

④ CCUS登録企業の求職者に対する発信力の向上

厚生労働省と連携して、令和3年7月末より、全国のハローワークや公共職業能力開発施設において、建設業への入転職を目指す求職者に対するCCUS登録企業への応募勧奨や、技能者の求人を行うCCUS登録済みの建設事業主（求人者）に対する求人票の作成支援の取り組みを開始しました。

また、民間の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り組みも開始しており、魅力ある労働環境づくりに取り組む企業が、担い手を確保しやすくなる環境の整備を進めています。

(4) さらなる利便性・生産性向上

CCUSそのものの利便性向上や、使用する事業者の生産性向上を図るための取り組みも進めています。

例えば、CCUSで就業履歴を蓄積するために必要となるカードリーダーについては、小規模現場などでその設置場所等に課題がある、などの声があげられていることを踏まえ、電話発信やスマートフォンによる顔認証で就業履歴が蓄積される機能の実装に向けた実証実験を行い、令和3年10月より本格供用を開始しました。

また、カードタッチ等の蓄積をポイント還元する仕組みとして、CCUSの就業履歴（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の試行を始めています。

さらに、今回の補正予算で、公共発注者がCCUSを活用し、週休2日の履行状況の確認など働き方改革に活用できるシステム改修を盛り込みました。今後、地方公共団体等の週休2日モデル工事、CCUSモデル工事等で円滑に活用されるよう、さまざまな利用者の意見に耳を傾けながら、改修していきます。

4. おわりに

かつて「3K（きつい、汚い、危険）」と呼ばれた建設業も、新・担い手3法をはじめとする枠組みの整備や業界団体等のさまざまな関係者の努力により、労働時間や賃金の改善など、その労働環境は徐々に改善されてきています。

こうした取り組みをさらに進め、建設業が「新3K（給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる）」のさらに魅力ある業界へと変わるための重要な取り組みとして、CCUSの普及拡大と各施策におけるCCUS活用に、引き続き取り組んでいきます。