



国土入企第 1 号
国土建労第 1 号
令和 2 年 4 月 1 日

建設業者団体の長 殿

国土交通省土地・建設産業局長

建設キャリアアップシステムの活用について（要請）

建設キャリアアップシステムは、一人一人の建設技能者の技能と経験を業界横断的に蓄積し、適切な能力評価と処遇改善、現場管理の効率化に結びつけていくため、行政、建設業関係団体等が一体となって建設キャリアアップシステム運営協議会（会長：国土交通省土地・建設産業局長。以下「運営協議会」という。）を組織し、運営協議会の総意により、（一財）建設業振興基金を運営主体とし、「業界共通の制度インフラ」として、平成 31 年 4 月より運用を開始したシステムである。

建設業では、他産業に比べても高齢化が進展し、この数年間で、これまで現場を支えてきた熟練建設技能者が大量に退職することが見込まれており、建設技能者をはじめとする担い手の確保・育成に今から最優先で取り組まなければ、社会経済の活動基盤の整備という社会的使命や「地域の守り手」としての役割を十分に果たせなくなるのではないかと懸念される。

国土交通省では、将来にわたっての建設業の担い手の確保・育成を図るため、公共工事設計労務単価について、平成 25 年度にすべての建設技能者が社会保険に加入している場合に必要となる法定福利費相当額（個人負担分）を全額反映する形で引き上げを行って以降、8 年間連続で引き上げ、これに併せて、建設業関係団体のご理解とご協力のもと、企業、労働者双方の社会保険加入の徹底と未加入者の排除を図ってきたところである。この結果、企業別、労働者別の社会保険加入率も他産業と遜色がない水準まで上昇してきており、この間の堅調な建設投資の推移とも相まって、建設業の賃金は他産業を上回るペースで上昇している。

こうした状況の下で、建設業における雇用関係の明確化、担い手 3 法に基づく担い手確保の対策などにより、近年では、全体的な若年人口の減少にもかかわらず、建設業の若年入職者は増加し、若年者の占める割合も僅かではあるが上昇しているところである。

建設キャリアアップシステムは、こうした担い手の確保・育成の取組をさらに加速させるものであり、建設業全体の生産性向上にも寄与することから、元請事業者、下

請事業者、建設技能者など建設業に従事するすべての関係者は、「業界共通の制度インフラ」として、発注者との協力・連携のもと、建設キャリアアップシステムの活用に積極的に取り組んでいくべきである。

運営協議会では、運営開始1年で100万人、5年後までに全建設技能者の加入を目標に掲げ、普及促進に取り組んできたところ、当初の目標には達しないものの、運用開始1年間で事業者登録5万社超、技能者登録数約25万人に達する見込みであり、普及に向けた取組が緒に就いた段階にある。

また、建設技能者の能力に応じた処遇を実現するための能力評価基準についても、平成30年度末に、国土交通省において定めた「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日国土交通大臣告示第460号）」及び「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（平成31年3月29日）」に基づき、令和元年度内に登録基幹技能者制度を有する35職種すべての能力評価実施団体において基準が策定され、国土交通大臣認定が完了したところであり、これを踏まえて、令和2年度からは、35職種において技能労働者の培ってきた能力・経験に基づく4段階のレベル毎に色分けされたカードの交付が始まることになる。

また、建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）において電子申請方式を可能とする改正法が令和元年12月16日から施行され、従来の証紙方式から電子申請方式（ポイント制）への移行が可能となったほか、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報に基づき容易に建退共への申請が可能となるシステムの開発が進められるなど、建設キャリアアップシステムと建退共制度の連携も実施可能な段階になっている。

加えて、令和元年度の建設業法の一部改正により、令和2年10月から、建設業者の社会保険加入が建設業許可・更新の要件となり、かつ、施工体制台帳の記載事項として、作業員単位での社会保険及び退職金制度の加入状況の記載等が義務化される予定である。これにより、今後、労働者単位での社会保険加入や退職金の掛金充当の確認が容易となり、加入の徹底を図っていくことがより一層重要となる。

以上のように、建設キャリアアップシステムを活用して、建設技能者の処遇向上、建設現場の生産性向上、ひいては将来にわたる担い手の確保・育成につなげる施策を実施する諸条件が整ってきていることを踏まえ、国土交通省においては、国土交通大臣指示を受け、建設業関係団体と連携して、令和元年3月23日に「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（以下「官民施策パッケージ」という。）」をとりまとめ、公表したところである。

官民施策パッケージに基づき、国土交通省は、建設業関係団体と連携して、令和5年度からのあらゆる工事での建設キャリアアップシステムの完全実施に向けて、各種施策を順次進めていくこととしているので、下記について、取組をお願いする。

記

1. 今般とりまとめた官民施策パッケージにより、建設キャリアアップシステムの普及・定着が図られるよう、建設業関係団体におかれては、以下に掲げる施策ごとの趣旨と方針を踏まえ、官民施策パッケージの推進及び会員企業に対する周知徹底に積極的にご協力を頂くとともに、これらの施策を通じて建設キャリアアップシステムを業界共通の制度インフラとして最大限に活用するための取組を自ら積極的に講じて頂くようお願いする。

(1) 建退共制度における建設キャリアアップシステムの活用について

建退共制度は、労働者が現場を移動し、事業主を変えても、建設業で働いた日数が通算されて退職時に稼働日数に応じた支給額が支給される制度であり、建設業界共通の退職金制度としての役割を果たしており、建設業を営む7割を超える事業者が建退共制度に加入しているなど、建設業における標準的かつ一般的な退職金制度として確立している。

しかしながら、掛金納付に係る経費が予定価格の積算に反映されている公共工事においても、下請次数が高まるにつれて対象労働者への掛金の充当が徹底されていないといった指摘がみられるなど、適正な履行を確保していく上で課題がみられる状況にあり、民間工事に至っては、共済契約者であれば掛金充当の義務があるにもかかわらず、公共工事と比べて掛金充当状況が著しく低い実態が明らかになっている。また、本来技能者に貼付すべき建退共証紙がチケットショップやネットを通じて公然と転売されたり、一部の元請事業者から証紙の辞退届を強いられ、建退共制度加入者であるにもかかわらず、証紙が請求できないという不適切な事案も発生している。

他方、建退共制度においては、情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第16号）による中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）の一部改正（令和元年12月16日から施行）によって、証紙方式に加えて、電子申請方式の導入が可能となった。

電子申請方式の導入により、建退共制度の確実な履行や普及のネックとなっていた証紙の受払・貼付事務が不要となるとともに、建設キャリアアップシステムに蓄積された就業履歴をもとに掛金充当の申請を容易に行うことができることとなることから、証紙方式で生じていたコンプライアンス上の問題を解決し、一人一人の就労実績に対する掛金充当の確実性と透明性が向上することが期待される場所である。

以上のような環境整備が図られている状況を踏まえ、建退共制度については、令和5年度からは公共工事、民間工事にかかわらず、あらゆる工事において、現行の証紙方式に替えて、建設キャリアアップシステムを活用した電子申請方式へ完全移行する予定である。このため、電子申請方式に係るシステムが運用開始される令和3年度からは、公共工事において、共済契約者が建設キャリアアップシステムを活用している場合には電子申請方式における就労実績報告に建設キャリアアップシステムの就業履歴を利用することとし、これと連動して、証紙方式を含め、掛金納付と工事完成後の掛金充当状況の確認を強化する等の履行強化を図る予定である。また、一つの工事において、証紙方式と電子申請方式が混在すると、かえって事務手続が煩雑になることから、工事の受注者である元請事業者が、いずれか一つの方式を選択し、その施工体制で工事に従事する下請事業者は、元請事業者が選択した方式に従って掛金充当を行うこととする予定である。

建設キャリアアップシステム活用への完全移行までの詳細な運用の取り扱いや、経営事項審査における建退共加入の確認方法などの取り扱いについては、今夏中目途に通知することとするが、会員企業に対して、本施策の趣旨について周知徹底をお願いする。

なお、建退共制度の加入事業者、すなわち共済契約者は、中小企業退職金共済法の規定に基づき、その雇用する者すべてに対して賃金を支払う都度、掛金を納付しなければならない義務があり、これは公共工事、民間工事の別を問わず適用されるものである。建退共掛金は、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費であることに鑑み、建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」に含まれるものとして元請負人及び下請負人において必要経費として適正に確保されるべきものと解されるので、民間工事についてもこの趣旨を十分ご理解の上、掛金納付・充当の徹底につき、適正な対応をお願いする。

特に、元請事業者においては、民間工事の場合においても公共工事と同様に、建退共制度の掛金納付を一括して代行しこれを適切に下請に交付等を行うことが、合理的かつ効率的な事務処理のみならず、建設労働者の福祉の増進と雇用労働条件の向上に資するものであるため、適切な運用に努められたい。

(2) 現場入場する作業員の社会保険加入確認に係る建設キャリアアップシステムの活用について

建設業における社会保険加入対策については、行政機関や元請・下請建設業者団体、発注者団体等を構成員とする建設業社会保険推進・処遇改善協議会（平成24年5月設置・平成29年5月改組。以下「社保協議会」という。）等において、関係者一体となって、取組を進めてきたところである。

そのうち、現場に入場する労働者単位での未加入者対策については、「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 月改定）に基づき、平成 29 年度以降においては、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、元請事業者に対し、作業員名簿の社会保険加入についての記載事項の確認のほか、必要に応じて社会保険加入証明書類等の確認に努めるよう要請してきたところである。この結果、国土交通省が社保協議会の構成員である団体の会員企業向けに実施したアンケート調査（令和 2 年 3 月）によれば、94.0%の元請事業者が現場に入場する作業員の社会保険加入状況を確認しており、対策が徹底されつつある。

ただし、同アンケート調査によれば、加入証明書類等の根拠資料の確認を行っている事業者は約 13%にとどまり、下請事業者から提出された作業員名簿の記載事項のみを確認している事業者が全体の約 81%となっており、社会保険の加入状況を実に確認する上で課題があることがうかがえる。

建設キャリアアップシステムにおいては、技能者及び事業者の情報の登録に当たって社会保険の加入状況を加入証明書類等の提出により確認しており、作業員名簿を建設キャリアアップシステムにおいて閲覧・出力することで容易に社会保険の加入状況を確認することができることとなっているが、今般、建設業法等の一部改正により、令和 2 年 10 月から作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つとして位置付けられ、社会保険の加入状況が記載される予定であることから、同年 10 月以降は、元請事業者による社会保険の加入状況の確認及び指導については、運営主体により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建設キャリアアップシステムの登録情報を活用することを原則とする方針である。

また、併せて、社会保険加入の徹底を図る観点から、建設キャリアアップシステムの登録情報を活用せずに加入確認を行う場合や、下請事業者や現場に入場する技能者が建設キャリアアップシステムに未登録である場合には、元請事業者は、技能者ごとに標準報酬月額決定通知書等の加入証明書類の確認を行う運用とする予定である。

これらの取り扱いの詳細に関しては、今夏中目途に、社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインを改定し、通知することとするが、この趣旨を踏まえ、会員企業に対して、本施策の趣旨について周知徹底をお願いする。

（3）公共工事での活用について

公共工事の発注者については、公共工事の品質の確保に当たって、技能者の確保・育成に配慮する必要があるが、公共工事の入札及び契約の適正化を図るための

指針（令和元年10月18日閣議決定）においても「建設キャリアアップシステムの利用が進められるよう努める必要がある」ことが明記されている。

こうした趣旨も踏まえ、令和5年度からの建退共の建設キャリアアップシステム活用への完全移行及びこれと連動したあらゆる工事での建設キャリアアップシステム完全実施を目指し、公共工事においても、令和2年度から建設キャリアアップシステム活用の順次拡大を図ることとしたところである。

具体的には、国土交通省直轄工事において、官民施策パッケージに掲げるCCUS義務化モデル工事等の取組を推進するとともに、地方公共団体発注工事においても、令和元年度から総合評価方式等の加点措置を先行的に実施する県を始め、建設キャリアアップシステム活用を評価・加点する取組が進められているところであり、直轄工事での工事成績評定への加点の取組や、先行する県による総合評価方式等の加点措置等の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報告、公表等のフォローアップを行っていくこととしている。

については、建設業者団体においては、会員企業に対して、本施策の趣旨について周知徹底する等、本取組の浸透にご協力いただくようお願いする。

（4）建設技能者の能力レベルに応じた賃金支払いの実現について

① 能力評価基準による能力レベルに応じた賃金目安等について

令和2年度から35職種的能力評価基準が整備され、一人一人の技能者の技能と経験に応じて適切な処遇を受けるための業界共通の尺度が初めて整備されることになる。

この能力評価基準に従い、若い世代に対してキャリアパスと処遇の見通しを示すことで、将来にわたって現場を支える担い手の確保につなげるとともに、建設業界全体としてレベルに応じた賃金水準の相場観を形成し、短期的な景気変動や受注環境の変化に請負金額が左右されない体質に変えていくことが必要であり、これが行政、業界が一体となって建設キャリアアップシステムを導入した最も重要な意義である。特に、建設技能者の賃金カーブのピークは、製造業よりも早く、40代前半でピークに達しており、現場を支える職長クラスによる現場の管理、後進の指導等のマネジメント能力が賃金に適切に反映されていないことが大きな課題である。

このため、建設技能者を雇用する立場にある事業者を構成員とする専門工事業団体等においては、率先して

- ・マネジメント能力が賃金に適切に反映されていない職長クラスであるレベル3及び4の熟練技能者

・入職後3年間技能を研鑽し、レベル2に達した若年技能者を念頭に、レベルに応じた賃金目安を示し、これに向かって会員企業が賃金を支払うことを団体としての目標とする取組を進めていくべきである。

これにより、建設キャリアアップシステムに技能や経験を蓄積し、レベルアップしていけば、それに応じた適正な評価と処遇が受けられるという見通しを明確化していくこととともに、賃金目安に応じた賃金を支払うための原資確保のため、注文者に対する見積りを適正化していく必要がある。

これと同時に、元請事業者団体においては、専門工事業団体等が定める建設キャリアアップシステムによる能力レベルに応じた賃金目安を踏まえた賃金が適切に支払われるための原資を確保できるよう、下請からの見積りを尊重し、適正な価格で請負契約を締結することにより、建設技能者の賃金上昇の好循環につなげていくことが必要である。

国土交通省としては、こうした取組を促進するため、社保協議会において、令和2年度中に、専門工事業ごとに法定福利費確保のために作成した標準見積書について、職長手当等マネジメントフィーを適切に見積りに反映できるよう、改訂するための検討を行っていく方針である。

また、国土交通省直轄工事においては、労務費の見積り尊重に資する取組を推進することとしている。

以上を踏まえ、専門工事業団体等におかれては、早期の賃金目安の設定に取り組むとともに、元請事業者団体においても、専門工事業団体の取組に呼応して下請からの見積り尊重をする取組を促進されたい。

② 専門工事企業の施工能力等の見える化について

国土交通省では、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境を整備するため、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関する告示（令和2年国土交通大臣告示498号）及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関するガイドライン（令和2年3月31日）を定めたところである。国土交通省としては、令和3年度から見える化評価が実施され、施工能力等が高い専門工事企業の受注機会を確保し、建設技能者の処遇改善及び人材への投資が図られる環境を整備していく方針である。

については、評価を行う主体となる専門工事業団体におかれては、早期に見える化評価基準を策定し、国土交通大臣の認定を受けるよう努められたい。

(5) 建設キャリアアップシステムの更なる利便性向上とこれによる生産性向上について

上記1から4までに掲げる各種施策を講じることで、建設技能者の処遇改善及び現場の生産性の向上等、中長期的な建設業界の構造改善に寄与することが期待されるところである。

他方、建設キャリアアップシステムが業界共通の制度インフラとして普及・定着し、真に機能するためには、施策の意義だけでなく、利用者となる事業者、技能者が建設キャリアアップシステムへ加入することによる直接的なメリットが実感できるよう、建設キャリアアップシステムの機能を継続的に充実・強化していく必要がある。また、建設キャリアアップシステムの情報セキュリティや人材の引き抜きへの懸念が払拭されることも建設キャリアアップシステム普及・定着には不可欠である。

国土交通省及び建設キャリアアップシステムの運営主体である（一財）建設業振興基金は、以下に掲げる事項に十分に意を用い、利用環境の充実等、必要な措置を講じていくこととするので、会員企業に対する周知方お願いする。

① 建設キャリアアップシステムの情報セキュリティ強化と人材引き抜き防止策について

建設キャリアアップシステムは、登録事業者が雇用する所属技能者の保有資格等の統計情報を企業ごとに集計・開示する機能を備えており、現時点においても、建設技能者の資格取得や人材育成に熱心に取り組み、施工能力等が高い専門工事企業が選ばれる環境を提供しているところである。

他方、建設キャリアアップシステムには、企業情報や、企業が雇用する建設技能者の顔写真、住所、連絡先、学歴、資格情報等の多くの個人情報クラウドサーバー上で管理されており、事業者からは情報漏洩を懸念する声がある。また、現場稼働中には、元請や上位下請において、一定の制限された情報を閲覧することができることとなっていることから、これが原因で建設技能者及び協力関係にある下請事業者の引き抜きが生じるのではないかという懸念もある。

これらの懸念に対しては、国土交通省及び（一財）建設業振興基金において、令和元年度補正予算（7億円の内数）等を活用して、建設キャリアアップシステムとマイナンバーカード・マイナポータルの連携が行えるレベルまで順次セキュリティを強化し、更なる情報漏洩・不正アクセス対策を講じるとともに、所属事業者の判断で技能者の引き抜きにつながりかねない住所、電話番号を事業所のものでよいこととする運用変更を行うことで、懸念払拭に万全を期すこととする。

また、一部に建設キャリアアップシステムに登録すると、企業情報、個人情報が他社から自由に閲覧できるようになるという誤解もある。このため、建設キャリアアップシステムで講じている情報の閲覧範囲については、

・建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報は、初期設定で非開示と

なっており、技能者本人と所属事業者の同意なしには開示されない仕組みとなっていること

・元請や上位下請が現場稼働中に閲覧できる情報は、作業員名簿に掲載されている情報と、過去自社の現場での就業履歴に限定されており、技能者登録情報の基本画面は本人及び所属事業者以外は閲覧できない仕組みとなっていること
という点について、国土交通省及び（一財）建設業振興基金が正確な情報を継続的に周知していくこととしている。

なお、建設キャリアアップシステムの施工体制登録に当たっては、上位の請負人が下位の下請事業者との事業者間合意を経て、当該下請事業者に所属する技能者の施工体制登録作業を代行する機能を備えているが、事業者間合意の趣旨に反して合意を強制したり、施工体制登録作業を代行するという本来の機能・目的に反して下位の下請事業者の所属技能者の技能者情報画面を閲覧するといった悪質な運用は、本機能の趣旨に沿わないばかりか、人材引き抜き懸念をいたずらに惹起することから厳に行わないこと。こうした優越的な地位の濫用ともとれる行為に対しては、厳正に対処する方針である。

② 発注者による建設キャリアアップシステム閲覧等による事務効率化、書類削減

公共工事を請け負う建設業者は、施工体制台帳を作成し、発注者に対してその写しを提出することが義務づけられているなど、公共工事において発注者が必要とする情報は多く、あらかじめ発注者に提出するべき情報等について、発注者が限定的にでも建設キャリアアップシステムを閲覧することが可能となれば、受発注者間の事務の効率化や書類の削減効果が期待される場所である。

また、建設キャリアアップシステムでは、工事現場に入場する建設技能者の日々の出面情報が記録されることから、週休2日等の取組を進めていく上で、休暇の取得状況についても、受発注者間で効率的に把握することが可能となる。

以上のような観点で、受発注者双方の生産性向上に資するような発注者による建設キャリアアップシステムの閲覧やデータ活用についても、建設キャリアアップシステムの本来的な目的から逸脱しない範囲で今後検討していくこととする。

③ 建設キャリアアップシステムによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働基準法が抜本的に改正され、罰則付の残業時間の上限規制が盛り込まれることになり、平成30年4月から施行され、建設業においても、5年後の令和4年度から全面的に施行されることになる。これに伴い、これまで建設

業においては難しいとされてきた現場ごとの勤務時間管理も的確に行う必要が生じており、特に中小建設業者にとっては、全面施行を見据えて、ICTを活用して効率的に勤怠管理を行うニーズも高い。また、建退共制度における建設キャリアアップシステム活用への完全移行を踏まえれば、建設キャリアアップシステムにおいて建退共対象労働者に係る現場ごとの入退場時間を正確に把握し、これを掛金充当に活用することも必要である。

こうしたニーズに対応して、建設キャリアアップシステムにて勤怠・労務管理を行えるよう機能を強化することにより、中小建設業者においても、ICTを活用した効率的な労務管理が可能となり、建設キャリアアップシステムへの加入の直接的なメリットとなり得る。

また、中小建設業者が施工する小規模な建設現場においては、カードリーダー設置の負担が普及のネックとなる可能性があることから、スマートフォン等の身近なデバイスとアプリを活用した顔認証等による入退場管理を標準化するなどの取組により、建設キャリアアップシステムの利用のハードルを下げることも重要である。

このため、国土交通省及び（一財）建設業振興基金において、既存の民間システムとも連携しながら、建設キャリアアップシステムによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進を図っていくこととする。

④ 建設キャリアアップシステム登録と安全衛生資格等の資格証の携帯義務の一体化

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されているが、建設現場における作業には、様々な安全衛生資格等が必要であり、技能者は多数の技能講習修了証明書等の資格者証を携帯しなければならないのが現状である。

技能講習修了者の情報は、厚生労働大臣が指定する指定保存交付機関において電磁的に保存されており、このデータベースから建設キャリアアップシステムがマイナポータルを介してデータを受領することが可能になれば、技能者が直接建設キャリアアップシステムに技能講習資格の情報を効率的に蓄積することが可能になり、その情報の真正性も確実なものとなる。

このため、国土交通省は、厚生労働省と連携し、利用者たる技能者の建設キャリアアップシステム登録の直接的なメリットとつなげられるよう、建設キャリアアップシステムへの登録と技能講習修了証明書等の携帯義務を事実上一体化する運用を目指すための検討を進めていく予定である。

2. 官民施策パッケージに掲げられた各種施策を推進し、早期の効果発現を期する観点から、各建設業者団体におかれては、会員企業による建設キャリアアップシステムの活用等が進められるよう、下記に掲げる事項について、会員企業に対する周知徹底をお願いする。

- (1) 各建設業者団体の会員企業において、早期に事業者登録及び技能者登録を進めること
- (2) 会員企業が元請として工事を受注した場合においては、建設技能者による適切な就業履歴の蓄積を阻害しないよう、カードリーダーの設置、現場・契約登録、施工体制登録を行うとともに、その工事に従事する下請事業者に対して施工体制への事業者及び技能者登録を行うよう指導すること
- (3) 会員企業において、建設技能者による建設キャリアアップシステムの会員登録が進むよう、セミナーや説明会等、様々な機会を捉えて、建設キャリアアップシステムの意義や必要性等についての理解促進に努めること
- (4) 実際にシステムを利用することを通じて効果の把握や理解の浸透が進むよう、引き続き、モデル工事の実施や現場見学会等の取組を積極的に進めること

以上

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

「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた道筋

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