

「建設キャリアアップシステム (CCUS)」 普及・活用への期待

建設業には、社会資本整備を担い災害に強い国土づくりを進める重要な役割がありますが、技能労働者の高齢化とともに若年入職者の減少が進み、労働者の確保が喫緊の課題となっています。

より魅力的な職場に改善していくこと、例えば、施工現場における週休二日の確保や、社会保険の確実な付与といった労働環境の整備のほか、技能労働者の公正で適正な評価とそれに見合った処遇の確保など、職務環境の向上が必要です。

今回の特集のテーマである「建設キャリアアップシステム (CCUS)」は正にそうしたことを目的とした担い手確保のため仕組みであり、このシステムをめぐる様々な動きが業界紙上において、しばしば取り上げられてきています。

このシステムは、登録された技能労働者が現場入場時に自分のカードをタッチすることで、就業履歴が蓄積される仕組みで、様々な施工現場で働く建設労働者の経験が蓄積され、技能レベルに応じた賃金が得られることが意図されています。また、このシステムにより、建設業退職金共済事業や社会保険加入確認などの事務を行うなどの活用も考えられており、各技能労働者ばかりでなく元請企業にとってのメリットとなっています。

こうした内容について、国土交通省や建設業振興基金の関係部局より解説いただいているほか、関連業界団体からは、2019年4月の本運用から約2年半が経過した現在のそれぞれの取組みや率直な課題等を紹介いただきました。

この「建設キャリアアップシステム (CCUS)」の普及・活用に関係各方面が一体となって取り組んで、「業界共通の制度インフラ」として担い手の確保に繋がることが期待されます。

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「地域の担い手」として、大変重要な役割を果たしています。

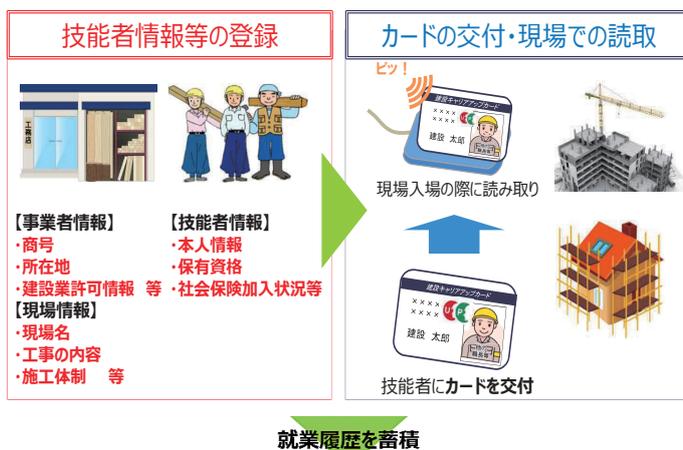
しかしながら、建設業従事者のうち、高齢者の占める割合は依然として高く、長時間労働や他の産業と比して賃金水準の低さなども課題となっています。建設キャリアアップシステム (CCUS) は、技能労働者が有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積することによって、若い世代にキャリアパスや処遇の見通しを示すとともに、技能労働者がその技能と経験に応じた適正な評価と給与の引上げを目指すものであり、持続的な担い手確保に向けて非常に重要な取組みです。

本稿では、「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

近い将来、高齢者の大量離職による担い手の減少が見込まれる建設業が、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整備が必要不可欠となっています。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。



就業履歴を蓄積

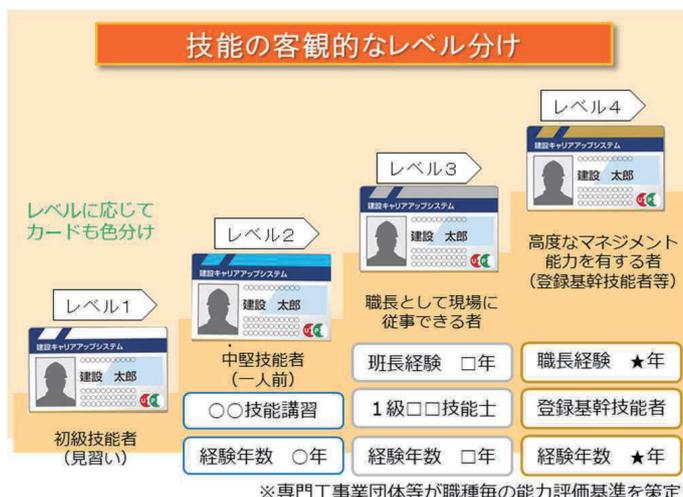


図1 建設キャリアアップシステムの概要

技能労働者の処遇向上については、従来より様々な取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、一人ひとり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向上に繋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上で、建設業を一人ひとり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繋げる「業界共通の制度インフラ」としてCCUSが整備されました。

平成31年4月より本運用が開始されたCCUSは、令和3年8月末時点で、技能者登録数が約66万人、事業者登録数が約13万社となっており、官民での普及促進策の結果もあり着実に推移しておりますが、まだ道半ばの状況です。

3 CCUSの普及促進のための取組み

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ひとり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ほか、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。また、資格・就業履歴を蓄積できることにより、技能の証明だけでなく、これを社会保険加入状況の証明や建退共掛金充当確認に活用することもできるようになっています。

一方で、事業者は、入退場にICカードを使うことにより、現場の入場管理等を効率化できるほか、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、社会保険の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。加えて、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

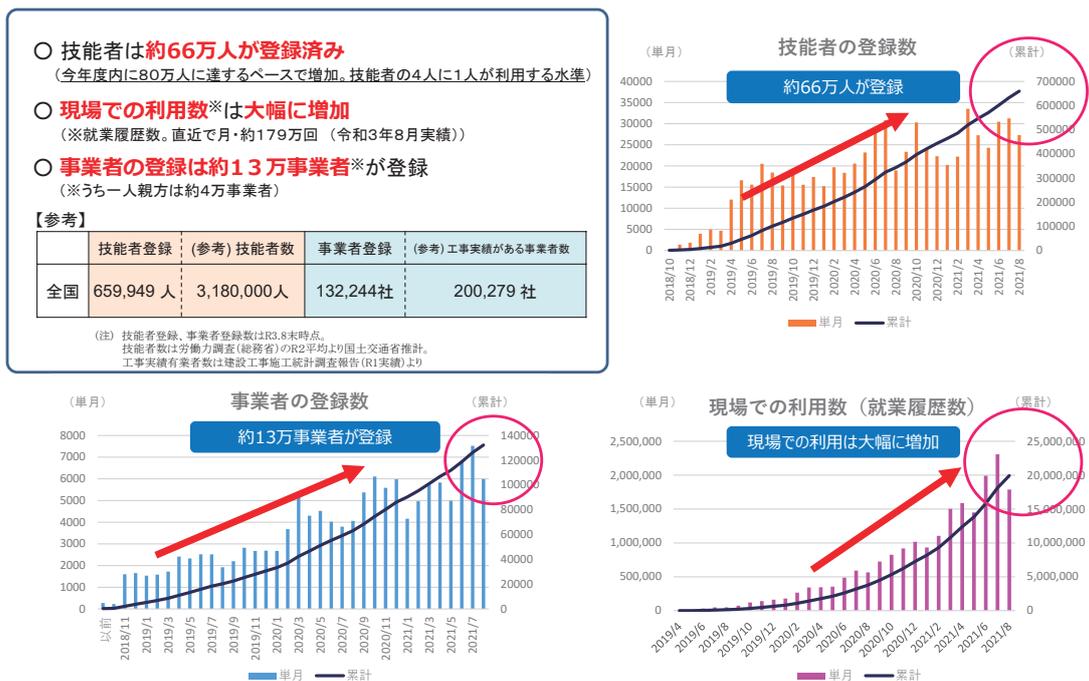


図2 建設キャリアアップシステムの登録・利用状況

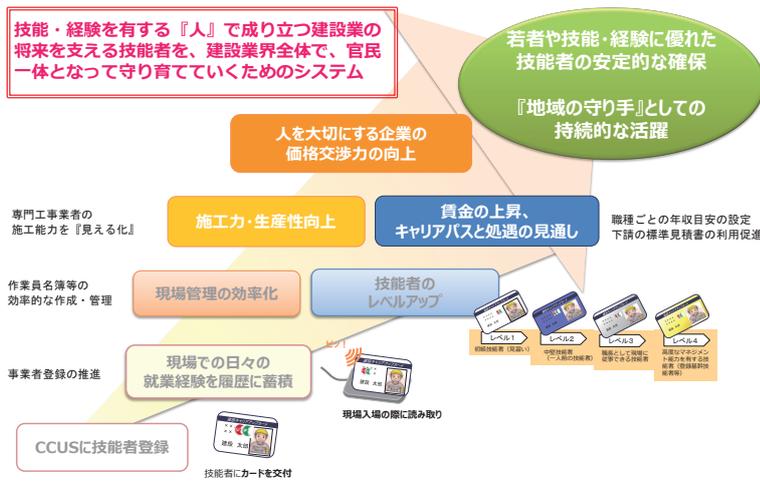


図3 建設キャリアアップシステムが目指す方向

いきたいと考えています。

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、様々な関係者にご協力をいただきながら官民一体となって様々な取組みを行っております。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組み

CCUSに蓄積された技能者の能力と経験を踏まえた、建設技能者のレベルに応じた賃金の支払いの実現に向け、レベルを判定するための能力評価基準が35の業種別に定められております。

更に、一部の職種・団体においては、レベル別の賃金水準の目安を公表し、レベルに応じた処遇とキャリアパスを示すというCCUSの本質的な取組みが進められています。

今後、下請企業たる専門工事業者が、賃金目安に応じた賃金を支払い、その原資を見積価格に適正に反映し、元請企業がその見積りを尊重できる環境を整備することを目指し、令和2年11月に

表1 各職種における賃金目安(年収)の設定例について

呼称	賃金目安(年収)の設定額		
	レベル2	レベル3	レベル4
型枠工	550万円	640~590万円	820~620万円
機械土工	400万円	600万円	700万円
トンネル工	750~500万円	1100~850万円	1200万円
基礎ぐい工	462~344万円	673~576万円	723~620万円

「標準見積書改定ワーキンググループ」を設置し、標準見積書の改定等を見据え、議論を進めています。

(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CCUS活用への完全移行

建退共(建設業退職金共済事業)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きました。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により、より確実に掛金が充当されることで、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 社会保険加入確認の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おりました。今般、建設業法の改正に併せて同ガイドラインを改定し、昨年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を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されたものです。

(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实施等、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、受注機会の拡大に繋がるモデル工事等の導入が広がっています。

令和2年度においては、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26件、CCUS活用推奨モデル工事25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・事業者登録状況やカードタッチ状況について必要な検証が実施されているところです。本年度は直轄の一般土木、営繕、港湾・空港のそれぞれで、原則すべてのWTO工事でモデル工事を実施することとしております。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いただく形で、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21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おります。

更に、地方公共団体の発注工事においても、22県において企業評価の導入が表明されているほか、他のすべての都道府県においても導入の検討が表明されており、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組みが確実に進展しているところです。

②CCUS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組みを開始しました。CCUS登録企業の求職者に対する発信力を向上させ、マッチングを促進することにより、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) 更なる利便性・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上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により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ってまいりました。また、現場での携行義務のある各種資格証等をCCUSのカードを持っていれば携行不要となるような仕組みの構築や事業者の労務管理に活用できる機能などの機能拡張についても検討を進めています。

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法を始めとする枠組みの整備や業界団体等の様々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。こうした取組みを更に進め、建設業が「新3K(給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる)」の更に魅力ある業界へと変わるための重要な取組みとして、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まいります。

建設キャリアアップシステムの現状について

一般財団法人建設業振興基金 建設キャリアアップシステム事業本部

1 はじめに

本格的に少子高齢化・人口減少社会に突入した我が国において、建設産業、特に建設生産の場が健全に持続していくためには、その担い手が建設技能者として生涯を託し得る産業であることが、建設産業に関わるすべての方々にとって重要なのではないのでしょうか。そもそも、建設技能者がいなくては、建設産業そのものが成り立たないのですから。

高齢化社会においては生涯現役として、70歳定年も現実的なものになりつつあります。しかしながら、建設技能者には、一定の身体能力が求められる職種が存在し、若い世代の活躍が求められています。若い世代にとって建設技能者が他の仕事に勝る魅力を持つために建設キャリアアップシステム (CCUS) は、極めて有効なツールであると言えます。

CCUSは、一定数の企業及び技能者の参加を得ることによって初めて、建設産業の共通インフラとしての機能を発揮し、より多くのメリットを生み出すものであり、その過程である現在においてすべての方々には十分なメリットを実感していただくことは難しいかもしれません。

現在、建設産業が目指す新3K、「給与」、「休暇」、「希望」を早期に現実のものとするために、働き方改革の推進と併せ、CCUSの早期普及により、建設産業の魅力を更に高め、すべての方々が

プライドを持って働ける建設産業を目指しています。

CCUSについては、2019年4月に本運用が開始されてから2年4ヶ月が経過しました。この間、登録数などは着実に増加していますが、一方で様々な課題も明らかになってきました。

本稿では、これまでのCCUSの運営状況を振り返るとともに、今後の普及に向けた取組みについてご紹介します。

2 CCUSの運営状況

(1) 登録・利用状況

まず始めに、CCUSの登録状況を見ると、本年7月末までの累計登録数は技能者が約63.3万人、事業者が約12.6万社となっています (図1及び図2)。1年前の2020年7月末時点の累計と比較すると技能者、事業者ともに約2倍の伸びとなっています。

また、CCUSの利用状況の指標となる就業履歴 (カードリーダーへのタッチなどによりCCUSに登録される就業の実績) の数は、これまでの累計数が約1,814万件となっています。このうち初年度は約143万件、昨年度が約937万件、本年4～7月の4ヶ月間で約734万件となり、着実に伸びていると言えます。

2021年度は、30万人の技能者登録、3万社の事業者登録 (一人親方を除く)、2,000万件の就業履歴登録を取組み目標としています。

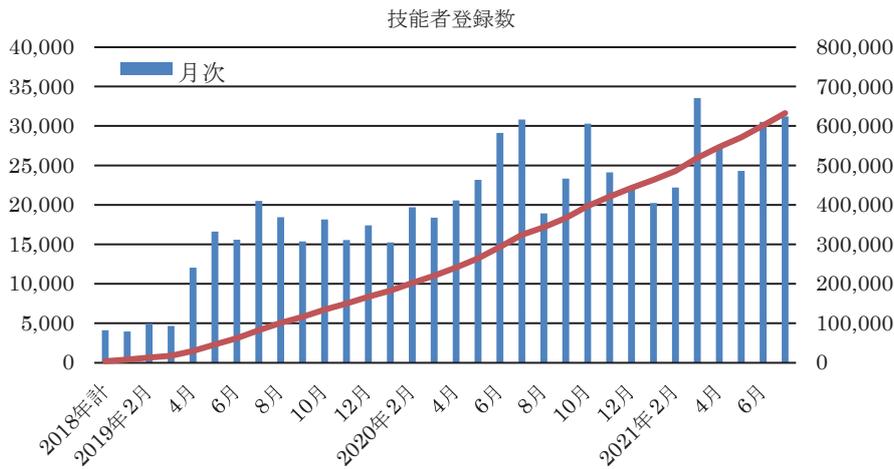


図1 CCUSにおける技能者登録数の推移

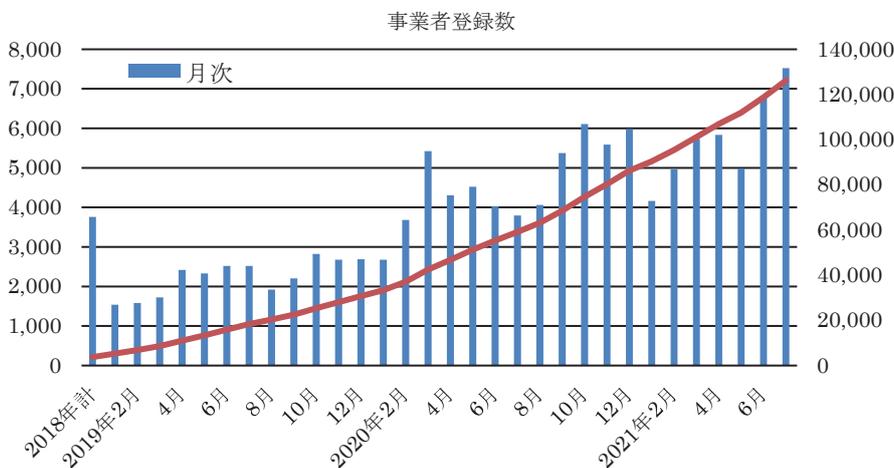


図2 CCUSにおける事業者登録数の推移

(2) 制度改正について

このようにCCUSの登録、利用は着実に進んでいます。しかし、財政面では、2019年度末までに、早期加入のインセンティブに偏重した低廉な手数料設

定、サービスの早期提供に偏重したことによる追加のシステム開発が多く生じたことなどにより、約55.7億円の累積赤字が発生しました。よって、今後の安定的な運営のためには料金改定等の制度

事業者の登録料・利用料

①事業者登録料 (5年ごと)

資本金	新規・更新
500万円未満	6,000円
500万円以上1,000万円未満	12,000円
1,000万円以上2,000万円未満	24,000円
2,000万円以上5,000万円未満	48,000円
5,000万円以上1億円未満	60,000円
1億円以上3億円未満	120,000円
3億円以上10億円未満	240,000円
10億円以上50億円未満	480,000円
50億円以上100億円未満	600,000円
100億円以上500億円未満	1,200,000円
500億円以上	2,400,000円

※一人親方の方は事業者登録料は無料です
※個人事業主の方の登録料は6,000円です

②管理者ID利用料(毎年)

ID数	料金
1あたり	11,400円 (950/月)
一人親方	2,400円 (200/月)

※交付した月ごとでまとめて登録責任者に請求されます

③現場利用料

就業履歴回数	料金
1回	10円

※月ごとでまとめて元請の登録責任者に請求されます
登録責任者は現場ごとの利用状況等を閲覧できます

技能者の登録料

- **簡略型登録料：2,500円 (据置)**
※簡略型登録はインターネット申請のみ
- **詳細型登録料：4,900円**
※書面による申請は認定登録機関でのみ受付

簡略型から詳細型への移行：**差額2,400円**

2段階登録方式のイメージ

詳細型 4,900円	
簡略型 2,500円	<ul style="list-style-type: none"> ・本人情報 ・所属先事業者情報 ・健康保険、年金保険、雇用保険 ・建退共加入、中退共 ・職種等
	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険特別加入 ・健康診断受診歴 ・保有資格 ・研修受講履歴 ・表彰履歴 ・API連携システム情報

図3 登録料・利用料

改正が必要となり、昨年10月からの制度改正（事業者登録料等の引上げ、お問い合わせの電話受付の終了など）及び本年4月からの制度改正（技能者登録における2段階登録申請の導入）が決定されました。

これらの制度改正によって、一定の収支の改善が見込まれますが、引き続き厳しい財政状況を踏まえると、登録だけでなく利用も含めて、CCUSの裾野を更に広げていく必要があります。

3 CCUS普及に向けた最近の動き

ここでは、昨年3月に公表された「建設キャリアアップシステムの普及・活用に向けた官民施策パッケージ」に盛り込まれたCCUS普及のための施策のうち、建設業退職金共済事業本部（建退共）事務での活用及び公共工事での活用についての最近の動きをご紹介します。

（1）建退共事務での活用

建退共における掛金の積立ては、これまでは共済手帳に証紙を貼付する証紙方式が採用されてきましたが、これに加えて新たに電子申請方式が導入されることとなりました。この電子申請方式においては、CCUSに蓄積された就業履歴のデータを建退共のシステムに取り込むことが可能となり、事務の効率化に繋がるとともに、CCUSの活用にも弾みがつくことが期待されます。

昨年11月から電子申請システムの稼働が開始され、試行実施を経て、本年3月から電子申請方式の受付が始まっています。

（2）公共工事での活用

国の直轄工事では、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）及び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）が試行されています。

また、都道府県においてもCCUSに登録済の事業者を評価する企業評価の導入が広がってきてい

ます。国土交通省によると、既に22県が企業評価の導入を表明しており、そのほかのすべての都道府県も検討を表明しています。導入している県においては、総合評価における加点、入札参加資格審査における加点、国と類似のモデル工事の実施などが行われています。

4 ユーザーサポート充実のための取り組みについて

前述のような官民を挙げた施策によって、CCUSに関心を持つ事業者・利用者が今後増えていくことを期待しています。一方で「CCUSを始めたいが使い方が分からない」という方も増えてくると考えられます。そのようなユーザーの疑問や悩みを解決するサポート機能を充実させる取り組みを進めています。

（1）CCUSサテライト説明会

昨年9月よりWeb会議システム（Zoom）を活用した「CCUSサテライト説明会」の実施を開始しました（図4）。サテライト説明会では、説明

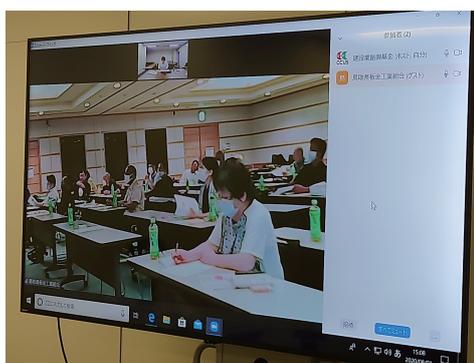


図4 サテライト説明会の開催イメージ

者及び参加者の間での接触がなく、全国どこからでも参加することができ、新型コロナウイルス感染対策以外にも会場への移動のための時間やコストがかからないなど、メリットが多いことから多くの方に参加していただいております。

本年5月末までの実績は、申込件数が1,165件、開催件数が1,090件、参加者数は延べ3,691名となっています。

(2) CCUSチャンネル

説明会の開催とともに、YouTubeを活用して動画視聴によるCCUSの理解を図るため、「CCUSチャンネル」を昨年12月から開設しています。

このCCUSチャンネルでは、ユーザーからのニーズの高いCCUSの概要説明や現場運用に関す

る情報を始め、CCUSについて分かりやすく解説した動画を視聴することができます。本年3月末時点では六つの動画を公開しています(図5)。

(3) CCUS認定アドバイザー

CCUSに関する専門的知識を修得した外部人材によるCCUS活用支援の充実を図るため、「CCUS認定アドバイザー」制度の運用が開始されました。

この制度は、建設業振興基金が実施する講習を修了された方をアドバイザーとして認定し、所属する建設会社等での指導、あるいは依頼のあった建設会社への派遣によるCCUS関連業務の実施など、CCUSの利用者に対する適切な指導及び助言等を行っていただくものです(図6)。これによ



図5 CCUSチャンネル(トップ画面)

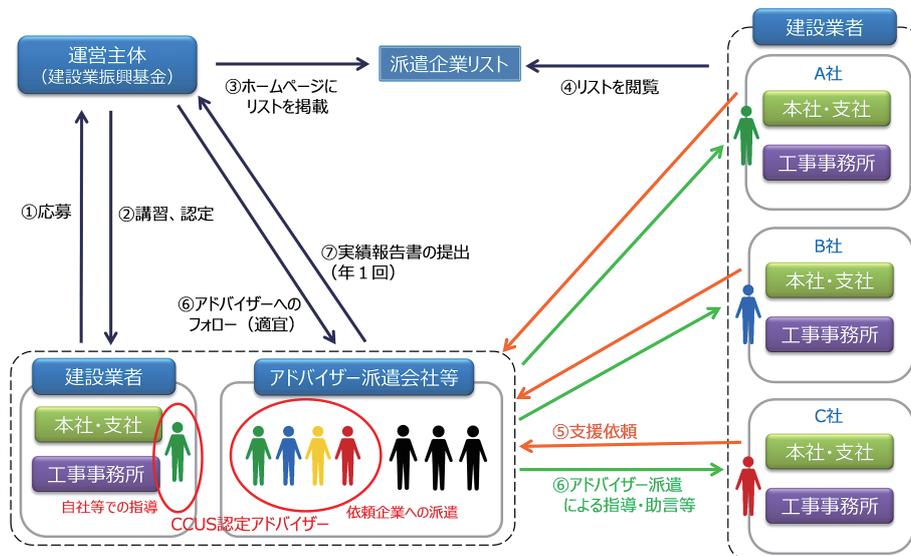


図6 CCUS認定アドバイザーの運用イメージ

り登録から現場運用までのサポートを行える人材が増加し、CCUSの一層の普及促進に繋がるのが期待されます。

本年6月に最初の認定アドバイザーが誕生し、第2回の公募が同月行われたところです。認定アドバイザーが地域におけるCCUS普及の活用のハブとなることを目標として、早期の育成と偏りのない配置ができるよう募集・認定を行っていく予定です。

5 CCUSのメリットについて

「CCUSのメリットとは一体何ですか?」「メリットが見えない!」との声をいただくことが少なくありません。建設産業は、元請企業、専門工事企業、発注者、技術者、技能者、管理部門の方など様々な立場の方々によって成り立っています。立場によって、そのメリットは直接的であったり、間接的であったり、すぐに実感できたり、実感できるまでにお時間をいただくを得なかつたりすることがあります。

冒頭で述べましたように、建設産業がその魅力を失わず、将来への展望を持ち活力を維持するために、CCUSは多くのメリットを内包していることは間違いありません。以下に、当事者のお立場によって期待されるメリットを中心に紹介させていただきます。

(1) 元請企業のメリット

- ・現場運営の効率化。
- ・工事の内容（高度な工事、平易な工事）に応じ求められる施工体制とコストを発注者に示すことが可能。

(2) 下請・中小企業向けの加入メリット

- ・公共工事のCCUS試行工事への参加が可能、将来的には公共工事はCCUS運用が前提となる方向。
- ・求人競争において、求人票の特記事項への記載が可能などアドバンテージとなる。

- ・現場運営の効率化に伴う管理コストの低減。
- ・自社及び協力会社の従業者にキャリアアップの道筋を示すことにより担い手の確保が期待できる。

(3) 技能者向けの加入メリット

- ・CCUSのメリットを最も享受するのは技能者であり、デメリットは見受けられない。業界横断的に機能するICカードとしては唯一無二の存在である。10年間有効で4,900円（レベルアップの際に必要な手数料等は除く）の維持手数料は破格と言える。自身の就業履歴及び資格・講習等が蓄積され各種帳票のアウトプットが可能なマイページを10年利用でき、メリットこそ多くあってもデメリットは見受けられない。
- ・技能者が技能レベルに応じ賃金（年収）が上がるよう取組みが進められている。

以上のように、様々なメリットがありますが、加入企業、技能者の登録数の増加によりビッグデータとしても重要性、付加価値が大きくなることが期待されています。

6 おわりに

本運用開始から約2年が経過し、CCUSの登録や利用が進んできた一方で、今後もCCUSの拡大・定着を図っていくためには、小規模事業者や兼業事業者など、多種多様なユーザーに対してきめ細かなサポートを提供していく必要があります。

建設業振興基金では、これからもユーザーサポートの充実を始め、CCUSを持続可能なシステムとするため更なる普及促進及び機能改善に力を尽くして参りますので、引き続き皆さまのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた取組みについて

一般社団法人日本建設業連合会 建設キャリアアップシステム推進本部事務局

1 はじめに

建設キャリアアップシステム (CCUS) は、建設技能者が保有する資格、社会保険の加入状況、現場での就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積し、建設技能者の適切で公平な評価と処遇改善に繋げていくインフラシステムである。

このインフラに蓄積された情報を活用し、建設技能者が技能と経験に応じた処遇の改善を受けられる環境を整え、将来的に建設業の担い手を確保することが重要な課題となっている。そうした中で、これからCCUSが目指すのは、建設技能者が自分のキャリアパスを描けるようにすること、特に若い世代のモチベーションを高める仕組みづくりであり、若年層を始めとした担い手を確保できる体制を構築することが求められている。

そのため (一社) 日本建設業連合会 (以下、「日建連」という) では、2021年度の事業計画においても、週休二日の推進とCCUSの普及を「担い手確保の二本柱」として最重要課題に位置づけ、取組みを推進することとしている。

2 これまでの日建連の対応と取組みについて

これまで、CCUSの構築に関しては国土交通省の指導の下、(一財) 建設業振興基金が運営主体となり、日建連は様々な取組みで支援、協力を

行ってきた。

2017年12月には、翌年4月からの事業者・技能者登録を控え、CCUS運営協議会の目標であった「技能者登録を運用開始初年度に100万人、運用開始5年後にすべての技能者の登録を目指す」の達成のために、普及促進に向けた活動を重点的に行う必要があったことから、日建連の対応方針として、「建設キャリアアップシステムの普及・促進に関する推進方策 (ロードマップ)」を策定した。

ロードマップでは、日建連全体の目標として、登録開始5年後の2023年度末までに全会員企業のすべての現場において現場登録を行い、登録した現場に入場するすべての事業者、技能者がCCUSに登録していることを目標とし、2018年4月から5年後の2023年3月までの期間を、前期・中期・後期の三つの期間に分けて、事業者登録、技能者登録、現場登録それぞれの数値目標を設定した。

その後、2019年4月にはシステムの本運用が開始され、日建連は国土交通省に対し、直轄工事におけるCCUSの義務化を強く要望し、それを受けける形で国土交通省はCCUSの効果を検証するための「CCUSモデル工事」の実施を決定し、日建連は会員会社の現場で協力して検証を行ったところである。

また、同年12月には、CCUSの推進にあたって効果の高かった取組みを具体的に紹介する、「CCUS推進本部15社における優良取組み事例集」を作成した。

この「優良取組み事例集」については、CCUS

の一層の普及・促進を図るツールとして、今後更にブラッシュアップする予定である。

このような取組みが行われている中で、2020年3月、国土交通省より「建設キャリアアップシステム普及・促進に向けた官民施策パッケージ」が公表された。

同パッケージでは、2023（令和5）年度からすべての工事でCCUSの登録を義務づけることとし、「建設業退職金共済（建退共）のCCUS活用への完全移行」、「社会保険加入確認のCCUS活用の原則化」、「国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事での活用」が柱に据えられている。

同パッケージの決定から現在まで、国直轄のモデル工事が着実に数を増やし、地方自治体でも国からの要請を受け、CCUS活用を公共発注の企業評価に加えるなど、インセンティブ措置を講じる動きが進んでいる。

また、翌4月には、国土交通省から日建連を含む建設業団体の長あてに「建設キャリアアップシステムの活用（要請）」が発出され、この中で、「建設キャリアアップシステム普及・促進に向けた官民施策パッケージを通じて、CCUSを業界共通の制度インフラとして最大限活用するための取組みを積極的に講じること」が要請された。

日建連では、「建設キャリアアップシステム普及・促進に向けた官民施策パッケージ」の決定及び国土交通省からの要請を踏まえた、新たな取組みを講じるため、「CCUSの普及・活用に向けた日建連の推進方策（2020）」を策定した。

この推進方策（2020）では、具体的に以下の新たな取組みを推進することとした。

- ① 現場登録・カードリーダー設置等を促進する取組み
- ② 建退共制度におけるCCUS活用電子申請方式普及の環境整備

- ③ CCUSに熱心な下請企業への優先発注等
- ④ 社会保険加入確認のCCUS活用
- ⑤ 公共工事におけるCCUS活用への対応
- ⑥ 中期中間目標の設定、フォローアップ

その後9月には、CCUS運営協議会総会において利用料金改定が決定し、改定後の利用料金体系の下、収支の安定化を図るためCCUSの利用促進に関する取組みについて申し合わせがなされた。そして、これに基づきCCUS運営委員会では、収支の安定、次期システム更新投資余力の確保の観点から、技能者、事業者登録数及びカードタッチ数の総数についての当面の目標数値を国土交通省による「低位推計」を基本とすることとして、「CCUSの運営上の目標設定」が決められた。

この「低位推計」は、2023年度以降の単年度収支黒字化のための業界全体の数値目標であり、2020年度と2023年度では以下の数値目標となっている。

<2020年度の取組み数値目標>

技能者登録	累計50万人
事業者登録	累計7万社
就業履歴タッチ数	720万タッチ

<2023年度の取組み数値目標>

技能者登録	累計130万人
事業者登録	累計15万社
就業履歴タッチ数	6,000万タッチ

3 日建連の新たな対応方針等について

1. CCUS普及の新目標の策定

このようなCCUSをめぐる動きの中、本年3月、日建連では、CCUS運営協議会で示された「低位推計」に基づく、日建連としての目標について検討を行い、会員企業それぞれが目指すべき具体的な数値目標を設定した新たな目標を取りまとめ、「2023年度黒字化の確実な実現に向けて—CCUS普及の新目標—」を策定した。

この「CCUS普及の新目標」の特徴は、業界全

体の数値目標をブレイクダウンして会員各社、各現場にとって分かりやすい具体的な数値目標としたことである。

CCUS運営協議会で決定した低位推計の数値目標を確実に達成する必要があることから、日建連では、「新たな数値目標」を会員企業の現場が最低限達成すべき数値目標（コミットメント）と、国土交通省の官民施策パッケージに盛り込まれている「2023年度からのあらゆる工事でのCCUS完全実施」を念頭に置いた、最低限の数値から更に上乗せして目指す数値目標（ターゲット）の2種類を設定している。

表 2023年度黒字化の確実な実現に向けて—CCUS普及の新目標—（抜粋）

- 2023年度単年度黒字化のため日建連で果たすべき数値
 技能者登録率 41%（コミットメント） 事業者登録率 79%（コミットメント）
 タッチ数（元請完工高10億当たり）1,356
- 2023年度単年度黒字化の前提となる低位推計の数値
 技能者登録数 130万人 事業者登録数 15万社 タッチ数 6,000万

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度		
技能者登録率 <small>（作業員名簿に記載された技能者の技能者登録率）</small>	最低限達成すべき数値	15%	25%	35%	41%	45%	49% (51%)※1	50% (55%)※1		
	上乗せ目標数値	全社	15%	36%	58%	79%	100%	100%※2	100%※2	
		推進本部15社	15%	43%	72%	100%	100%※2	100%※2	100%※2	
事業者登録率 <small>（施工体系別に記載された事業者の事業者登録率）</small>	最低限達成すべき数値	37%	52%	68%	79%	84%	84%	84%		
	上乗せ目標数値	全社	37%	53%	69%	84%	100%	100%※3	100%※3	
		推進本部15社	37%	58%	79%	100%	100%※3	100%※3	100%※3	
現場登録 <small>（推進方針2020）</small>	最低限達成すべき数値	請負金額1億円以上のすべての建設現場								
	上乗せ目標数値	すべての建設現場※4								
タッチ数	最低限達成すべき数値	国内元請完工高10億円当たりのタッチ数	163	452	859	1,356	1,762	2,531	2,711	
	上乗せ目標数値	全社	国内元請完工高10億円当たりのタッチ数	244	678	1,288	2,033	2,644	3,796	4,067
		推進本部15社	国内元請完工高10億当たりのタッチ数(単月)について、前年同月のトップランナーの50%又は全社の目標数値のいずれか高い方を最低ラインとし、可能な限りトップランナーに近づくことを目指す							

2023年度単年度黒字化のため日建連現場で果たすべき数値

2023年度単年度黒字化の前提となる低位推計の数値

- ※1 タッチ数の上乗せ目標数値達成のためには最低この数値が必要
- ※2 カードを保有しない技能者の入場は原則として認めない
- ※3 未登録事業者の入場は原則として認めない
- ※4 小規模現場に関しては、CCUS則の対応が可能となつてから適用

参考：国土交通省低位推計

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
技能者登録数(万人)	50	80	110	130	140	150	150
事業者登録数(万社)	7	10	13	15	16	16	16
タッチ数(百万タッチ)	7.2	20	38	60	78	112	120

上乗せの数値目標は、CCUS推進本部15社と、それ以外の会員企業が目指すべき全社目標とに分けて設定している。

2023年度では、最低限達成すべき技能者登録率（作業員名簿に記載された技能者のCCUS登録率）を41%に設定、全社を対象とする上乗せの技能者登録率は更に上の79%に設定しており、事業者登録率（施工体系図に記載された事業者のCCUS登録率）では、最低限達成すべき数値目標、全体の上乗せ目標とも80%前後と高い目標としている。また、カードタッチ数は、国内元請完工高10億円当たりの目標タッチ数を示すことで、各社、各現場が具体的にイメージしやすいものとしている。

なお、カードタッチ数は就業履歴の蓄積、技能の見える化といったシステムメリットを享受する上で重要な行動となることから、高めの数値目標を設定している。

日建連は業界のリーダーとして高い数値目標を掲げることで、2023年度の単年度黒字化、すべての工事のCCUS活用を推進し、建設業へのシステム普及に全力を挙げて取り組むこととしている。

2. CCUSの普及に係る目標達成のための日建連の推進方策（2021）の策定

前述のとおり、日建連ではこれまで2017年に策定した「建設キャリアアップシステムの普及・促進に関する推進方策（ロードマップ）」及び2021年3月に策定した「2023年度黒字化の確実な実現に向けて—CCUS普及の新目標—」に基づき、会員企業一丸となってCCUSの普及・促進に努めてきたところである。

「ロードマップ」では数値目標とともに各会員企業の取組み内容が規定されていたが、「CCUS普及の新目標」では、数値目標のみを定めている。CCUS推進本部では、この数値目標を確実に

達成するため、従来のロードマップ等に替えて、「CCUS普及に係る目標達成のための日建連の推進方策（2021）」を本年7月に決定した。

新たな推進方策（2021）の内容の多くはこれまでの取組みを継続するものであるが、新たに加わった取組みは以下の5点である。

① 協力会、現場の二つのルートでの取組み強化

2次以下の下請会社の事業者登録、技能者登録を普及、促進するため、協力会ルートは従来と同様に会員企業が安全大会等の場を活用して、協力会社へ要請事項を説明し、協力会社が2次以下の下請会社に要請を伝えていく。

現場ルートは、会員企業の社員から1次下請会社、1次下請会社から2次下請会社、2次下請会社から3次下請会社という流れで要請事項を共有し、各ルートとも定期的に登録率、タッチ率を把握する。

② 全社体制の強化

協力会及び工事現場において、数値目標のターゲット、コミットメントの達成状況について協力会社や下請会社との定期的な情報共有に努める。また、会員企業が元請となるすべての建設現場を現場登録し、カードリーダーの設置を進める。作業所の規模、状況等によりカードリーダーを設置できない場合には、事後登録の活用や国土交通省が実証実験を行っている小規模現場用のCCUS就業履歴方策の検討成果の活用により、技能者の就業履歴の確保に努める。

③ 建退共完全支払いとの連携

CCUS登録のメリット（CCUS・建退共加入者がカードタッチするたびに退職金が積み立てられる）を提示し、官民工事で確実な支払いを

CCUS普及の新目標 (日建連の新たな数値目標) (2021.3.19理事会決定)

↑ 新たな推進方策 (2021) を策定し、新目標の達成に万全を期す

推進方策 (2021) における五つの柱

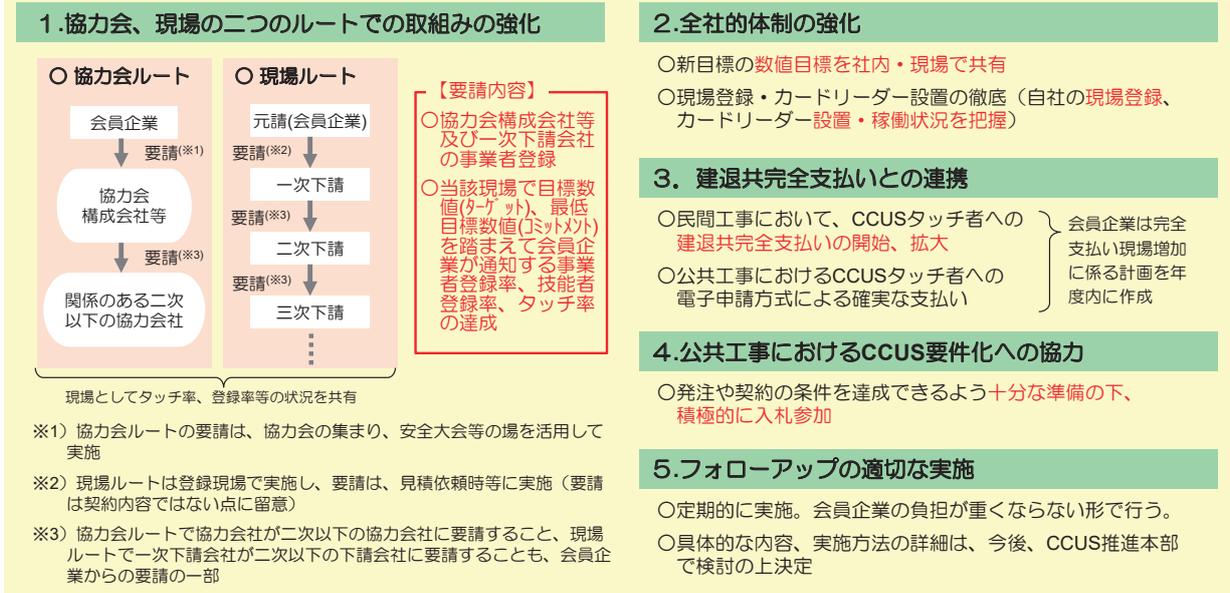


図 CCUS普及に係る目標達成のための日建連の推進方策 (2021) の概要

進める。会員企業は、建退共・CCUS加入者のカードタッチに対する建退共掛金完全支払い現場の増加を図り、会員企業毎の実行計画を今年度内に作成する。

④ 公共工事におけるCCUS要件化への協力

会員企業は、公共工事のCCUS要件化を推進するため、発注、契約の条件を達成できる十分な準備を講じて積極的に入札に参加し、公共工事の円滑な執行に支障の生じることがないように万全を期す。

⑤ フォローアップの適切な実施

新目標のうち、就業履歴蓄積数、現場登録数に係るものは建設業振興基金の協力を得て毎月フォローアップを行う。その他、技能者・事業

者登録やカードリーダー設置現場数など、会員企業からの申告による調査は、会員企業の負担も勘案し、適切な方法により実施する。

日建連はこの推進方策に基づき、3月に決定した数値目標の達成を目指して万全を期していくこととしているが、協力会社からの協力を得るためには、他の元請企業の団体、専門工事業団体を含み業界一丸の取組み及び国土交通省の業行政・発注行政の両面における後押しが不可欠である。

建設キャリアアップシステムに期待

一般社団法人 日本空調衛生工事業協会 業務部長 鳥羽 宏

1 はじめに

建設キャリアアップシステム (Construction Career Up System、略称CCUS) とは、現場で働く技能者の履歴を蓄積し、技能者の能力評価や処遇改善を図り、キャリアパスを明確にして建設業の担い手を確保し、建設産業全体の処遇改善に繋げていく目的で国土交通省と建設業界が一丸となって推し進めているシステムである。一昨年の2019年4月から本格運用を行い、約2年半が経過しており、2023年度には、民間工事を含めすべての工事でCCUSを完全実施することとなっている。

CCUSは、2015年8月6日の「第1回就労履歴管理システム (仮称) の構築に向けた官民コンソーシアム」から始まったが、日本空調衛生工事業協会 (以下、「日空衛」という) としては、同年11月4日の「建設技能労働者の経験が蓄積されるシステムの構築に向けた官民コンソーシアム第1回作業グループ」に参加している。

2016年4月19日の「第2回建設キャリアアップシステム (仮称) の構築に向けた官民コンソーシアム」にて「建設キャリアアップシステム」と名称が確定され、この時から日空衛が本格的に参加することとなった。

同年12月21日に「第3回建設キャリアアップシステムの構築に向けた官民コンソーシアム」にて基本計画書・要件定義書・調達仕様書が示され、

建設キャリアアップシステムの運営主体を (一財) 建設業振興基金として今後のシステム開発や資金の確保などの準備作業に着手するとともに、コンソーシアムを改組し新体制を立ち上げることが決定された。

2017年6月30日に「第1回建設キャリアアップシステム運営協議会総会」が開催され、システム開発運用保守業務の受託者が報告され、2018年4月から本運用が決定された。

2018年3月30日の「第3回建設キャリアアップシステム運営協議会総会」にて2018年4月からの本運用を10月からに変更された。

同年8月10日の「第4回建設キャリアアップシステム運営協議会総会」にて2018年10月からの本運用を10月からは限定運用として2019年4月からの本運用に変更することとなった。

2020年9月8日の「第6回建設キャリアアップシステム運営協議会総会」で、料金改定案と追加開発が決定され、併せて利用促進に関する申し合わせがされた。

日空衛は、建設業振興基金とともに、全国のブロック別CCUS説明会を2年続けて行った。参加者は、2018年3月に約800名、翌年の2019年4月以降は540名であった (2020年はコロナの影響で説明会は開催できず)。

次項よりCCUSの加入状況等の調査の結果を記す。

2 日空衛のCCUS加入状況等調査

この調査は2020年12月時点での、企業会員と団体会員に分けた調査結果を集計したものである。企業会員はほとんどが技術者となるため、技能者のCCUSへの加入状況や事業者登録の状況は、一次協力会社の協力の下で集計した結果となっている。

技能者の登録状況は、協力会社の技能者数191,331人のうち、登録者数78,628人と手続中9,732人で、合計で88,360人となっており、46%が登録している状況である。

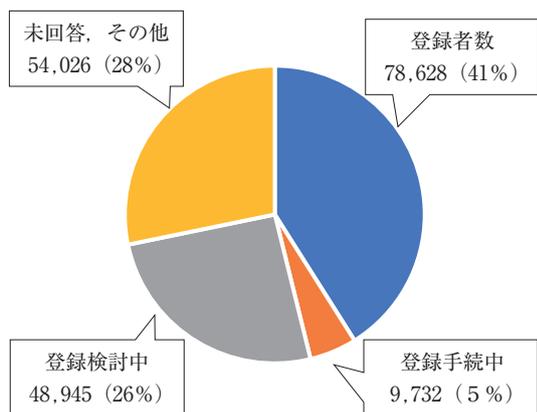


図1 協力会社の技能者191,331人の登録状況

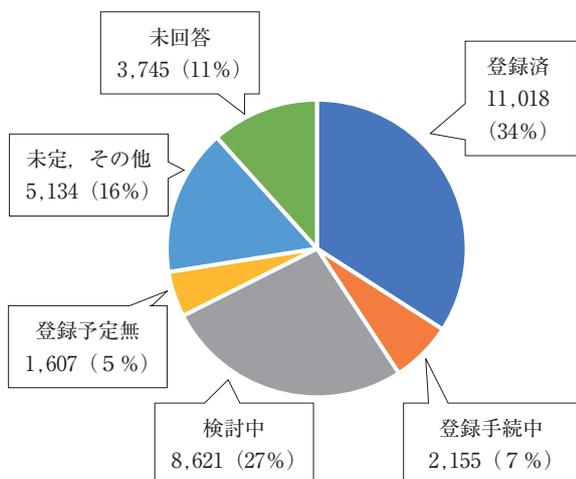


図2 協力会社の32,280社の事業者登録状況

また、事業者登録数は協力会社32,280社のうち、登録済が11,018社で、手続中2,155社と合計すると、13,173社となり41%の事業者が登録している。

日空衛の会員企業の事業者登録については、会員数94社のうち、77社が登録しており、昨年12月時点で82%となっている。

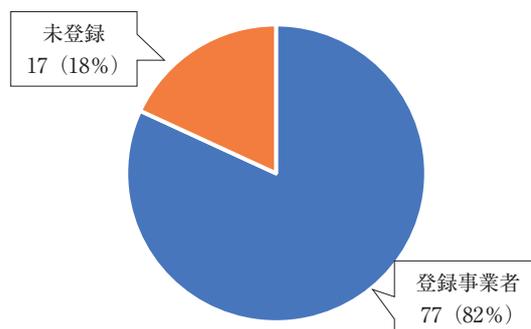


図3 会員の事業者登録状況

技能者・事業者のCCUSへの登録状況とは別に、工事現場におけるカードタッチを進めるために、カードリーダーの設置が必要となる。そのカードリーダーの設置数についても昨年12月時点で調査した結果、日空衛の会員が元請となっている3,103の工事現場では、146の工事現場でカードリーダーが設置されているが、全体の5%程度とまだまだ低い状況となっていた。

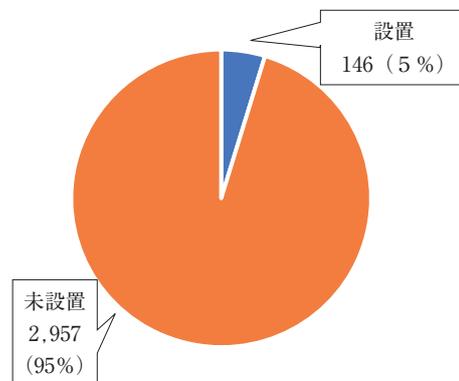


図4 元請現場のカードリーダー設置数

また、日空衛の会員企業が下請となる工事現場でのカードリーダーの設置数は、5,173の工事現

場のうち1,106の工事現場となっていた。これは21%の設置率である。

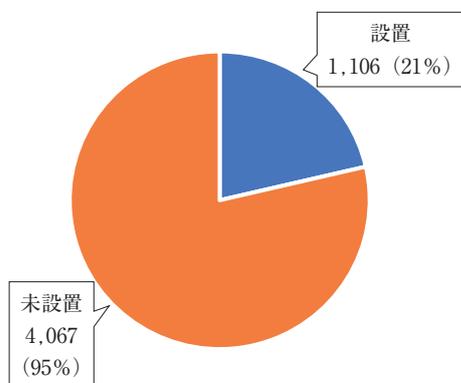


図5 下請現場のカードリーダー設置数

カードリーダーの設置については、令和3年8月19日の建設通信新聞に、「カードリーダー難民続出」との記事が出ている。

「CCUSの技能者登録数が63万人を超え、CCUSカードを保有する建設技能者が増加する中、工事現場にカードリーダーが設置されておらず、カードタッチ（就業履歴の蓄積）ができない「カードリーダー難民」が続出しており、官民連携によるカードリーダーの設置徹底が急がれる。」

また、設備関係の建設技能者では、カードリーダーが設置されていても、カードタッチがエラーとなり、就業履歴の蓄積ができないことがある。これは事前に施工体系図をCCUSに登録しなければならないが、元請の建築業者が入力できておらず、一次下請の設備業者との連携が不十分であることが原因となっている。

3 日空衛の目標設定

建設キャリアアップシステム運営協議会（2020年9月8日）では、今後の技能者・事業者登録数及びカードタッチ数の総数について、運営協議会総会にて2021年度の目標が決定されたが、併せて各団体も目標を設定して推進することの申し合わせがされた。

CCUS運営協議会全体の取組目標 (2021年度)

- ・技能者登録：30万人
（運用開始以降累計80.5万人程度（見込み））
- ・事業者登録：3万社
（運用開始以降累計10.4万社程度（見込み））
※一人親方除く
- ・就業履歴登録数：2,000万

これを受けて日空衛は、会員のCCUS加入状況等調査を基に、経営活性化委員会において2021年度の日空衛目標案を検討し、2021年4月の理事会にて目標が決議された。

この目標は実際に達成できる目標として設定し、フォローアップアンケートを実施しながら修正していくが今年度の目標として、以下のように設定した。

日空衛の目標

- ・技能者登録：会員企業の一次協力会社の技能者数の5割以上の登録を目指す。
- ・事業者登録：日空衛会員企業の9割の事業者登録を目指す。
- ・会員企業の一次協力会社の5割の事業者登録数を目指す。
- ・就業履歴登録数：1億円以上かつ工期半年以上で管理者常駐の元請現場にて、現場数の2割にカードリーダーの設置を目指す。

日空衛の団体会員（都道府県毎の団体）は、日空衛の目標を参考として、各団体の実情に応じて目標を設定することとしている。

また、今年の年末頃に、フォローアップアンケートを実施し、来年度の目標を検討していくことも予定している。

CCUSの2021年8月末時点での状況

2021年8月末時点の到達状況 (累計)

- ・技能者登録数 659,949
- ・事業者登録数 132,244
- ・就業履歴数 19,926,506

CCUSが一般に普及されれば、技能者の資格や就業履歴をCCUSで見ることができ、技能者の資格証明も可能となれば、現場に資格者証の写しの提出などの煩雑さが解消され、建退共も自動的にカウントされることになり、技能労働者と建退共制度の元請業者の証紙受払にとっても、大きな利点がある。

4 建設技能者の評価制度

CCUSでは、技能者が持つカードを4段階に分けて、レベル1～4のカードとなっている。レベル1がホワイト、レベル2がブルー、レベル3がシルバー、レベル4がゴールドとそれぞれ色分けされ、各レベルを就業日数と資格で能力評価基準を設けており、誰でも最初はレベル1のカードを取得し、その後に、保有資格と就業日数でレベルアップを行っていく制度となっている。

レベルアップの手続きは、国土交通省の能力評価レベル判定システムにログインして入力したのちに、CCUS本体から評価結果とカードが送られるシステムであったが、レベルアップを行う技能者が極端に少なく、システムの維持費に対して申請料が少なく維持できなくなり、今年の6月16日で停止せざるを得ない状況となっている。

しかし、レベル判定システムに代わるものを用意するまで、各団体にて対応することとなり、未だ対応できていない職種（能力評価実施団体）が多くある状況となっている。

5 CCUSへの期待

CCUSには、建設技能者評価制度とは別に、企業の見える化制度があり、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、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）が高まる仕組みづくりへと繋がるものとして整備していくこととなっている。この専門工事企業の見える化と技能者評価制度を合わせてワンストップ化を行っていくこととなっているが、しばらく時間がかかることと思われる。

2023年にすべての工事現場にてCCUSが稼働していければ、そのデータは様々な処遇改善や将来の建設業の大きな進歩に繋がる貴重なデータとなっていくことが予想される。

国土交通省と関係機関や関係団体等がともに建設業界の未来に向けて、CCUSや現在検討中の建築BIM等を進めていくことで、これからの建設業の発展に繋げ、建設業が明るく働きやすい職場となっていくことに期待したい。

そのためにも、建設キャリアアップシステムがすべての工事現場にて一般的に活用されていくことがまずは重要と考えている。

今後の建設キャリアアップシステムに大いに期待していきたい。

担い手確保の本質的問題とこれからの取組み

一般社団法人建設産業専門団体連合会 会長 岩田 正吾

1 はじめに

現在の日本における人口減少、超少子高齢化の問題は国家レベルの問題と言っても過言ではありません。そしてこの問題は、建設業界、更には我々専門工事業界にも押し寄せており、端的には職人の数は20年程度で半減すると見込まれています。

その影響は、産業間における労働力確保の問題へと激化するまでに及び、コロナ禍も相まって全産業において働き方が変化せざるを得なくなっており、今までにない速さで、若者たちの求める働き方へと脱皮している過程にあるのではないのでしょうか。そして、多くの方々にとってのモノの価値観やコトの価値観も変わろうとしているのではないのでしょうか。そのような状況にあって、社会保険加入への対策がようやく始まったばかりの建設業界には、若者たちが目も向けてくれないというのが現実です。

(一社)建設産業専門団体連合会(以下、「建専連」という)では、職人の処遇改善のため、直用化や月給制への移行、建設キャリアアップシステム(Construction Career Up System、以下、「CCUS」という)への加入促進による企業の見える化、技能や経験に見合った給与の引上げ、また、週休2日の実施や有給休暇の消化など、様々な取組みを傘下団体との協議を重ねながら少しずつ進めてきました。しかしながら、それぞれの問題が核心の

部分に近づく中、その一方で、コロナ禍で建設業を取り巻く環境が大きく変化したことで、このままでは現在の取組みを進めることは難しいと感じています。

そこで本稿において、「建設業の抱える本質的な問題」と「今後の取組み」の2点について問題提起したいと思います。

2 建設業の抱える本質的な問題

平成30年4月から、(一財)建設業振興基金においてCCUSが稼働しました。CCUSはイギリスにおける建設業界のカードシステムの考え方をベースとして、建設技能労働者の技能の見える化のために導入されたものであり、職人たちの処遇改善に結びつけるためのシステムです。

国土交通省ではCCUSを、建設産業政策における大きな課題となっている担い手確保に向けた施策の柱として位置づけています。早急に業界全体に浸透させるため、行政、発注者、元請企業、下請企業がそれぞれの立場から可能な取組みを行っていくことを申し合わせました。また、厚生労働省の第10次建設雇用改善計画においても、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成の項に「業界共通の制度インフラとして定着させるため、官民一体となって、その普及活用を強力に推進する」と記載され、CCUSへの加入のメリットを拡大させるため「建設技能者の能力評価制度」の活用促進や「建設技能者に対応す

るレベル毎の賃金目安に応じた賃金支払いの実現」に向けた具体的施策を官民一体で検討・実現を図ることとされています。それに伴い、元請企業団体は建設現場の職人の年間賃金を全産業平均まで上げるよう取り組んでおり、年収平均600万円を目指して下請企業の「見積もり尊重宣言」を実施し始めました。

しかし、専門工事業者の実態として、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、建設業の1年間の出勤日数は調査産業計と比べて32日も多く、他産業が年間12ヵ月で得ている年収を、建設業の職人は13ヵ月働いても産業平均に及ばず、単価が多少上がったところで“核”となる不安要素を取り除かない限り、本当の処遇改善には繋がりません。CCUS登録においても、元請下請それぞれの立場において明確なメリットが見えず、330万人と言われる職人のうち、本年7月現在で約63万人しか登録できていません。

専門工事業者の目的は担い手確保です。その担い手は会員企業が雇用します。その会員企業の不安要素に依っていかない限り、どのような政策も機能しないのです。その不安要素とは、工事の請負代金が下限のない状態で時価相場となっていることです。

これまで元請は、売上高や利益などを確保しなければ、会社として株主に対する責務が果たせなくなるという大義もあり、正義感を持って安値受注に甘んじている傾向にあったと思われます。また下請も、職人たちに賃金を払うために指値での赤字金額で請けてしまい、労務費の切下げや、同じ賃金での労働時間の延長、保証のない無保険の日雇、一人親方にするという形で、一定程度対応してきたわけです。そして、そのような体質が常態化したことで、多くの優秀な職人たちが専門工事業界に見切りをつけて辞めていきました。

このように、長きにわたり仕事量をベースに人のマインドや労務賃金に変化する体質の建設業にあって、前述のような体質的な問題を置き去りにした政策にジレンマを感じながらも、景気が上向き価格が安定傾向になってきたことで、社会保険加入や労働条件の整備などを少しずつ進めてきました。

しかし、社会保険加入などが競争条件となっていない民間現場においては、処遇改善を進めた企業は、ブローカー企業（自社で職人を雇用していない“名ばかり”建設会社）との価格競争についていけない状況になり、「元請団体は理解しているが現場所長は理解してくれるのか?」「赤字金額の指値であっても請けなければ二度と仕事がもらえなくなるのではないか?」という根幹的な大きな不安がありました。その不安が現実のものとなり、仕事量が減少した地域から、元請のダンピング受注による指値発注が始まったのです。前述のとおり、現場所長には、「仕事がなければ職人たちが食えないので、守ってやるためのダンピング受注だ」と正義感を持って取り組んでいる方がいるのも事実です。

以上のことは、元請・下請・技能労働者、それぞれが、それぞれの立場で、今までの商習慣に縛られた結果であり、この建設業界特有の商取引こそが本質的問題なのです。

3 今後の取組み

以上の問題は極めて根が深く、戦後個別にできた建設業法、労働法等の不整合や制度疲労によること、建設活動の国際化によるひずみ等が問題をより複雑化させています。端的に言えば、「一式請負を前提にした建築基準法、建築士法、建設業法、労働安全衛生法」の下で「多様な発注契約方

式」が進展してきたわけです。そうした中での元請下請関係であり、一概に個人や企業だけの問題とは言えません。つまり、同じ条件での競争になっていないことが原因であり、民間工事契約においてコンプライアンス順守を条件とするべく、建設業法や条例などで縛りをかけ、正しい競争にするべきなのです。その上で一定相場に基づき職人たちの賃金を担保することが重要です。

その出発点的な意味で、建専連では段階的な対策として傘下団体毎に「レベル毎の最低年収」と「一般的な標準単価」を設定することにしました。「レベル毎の最低年収」については、建設業の請負が時価相場となっている現在、レベルアップはCCUSによる資格と経験年数の評価と位置づけ、レベル毎の「最低年収」を可視化し、レベル内では雇用主企業による能力評価を掛け合わせることで裁量権を持たせる。そのような枠組みの中でCCUSを稼働させることによって、これからの担い手や現在の職人たちの安定した生涯プランに繋げることを目指しています。

また「一般的な標準単価」を設定する目的は、企業が“レベル毎の最低年収”を担保するための原資を確保することであり、そのことにより安心して処遇改善を行うことができるのです。そのためにも、行政には全建設現場をCCUSで管理するべく義務化を図り、安全対策、法令順守、行政通達などを体系的に行う「建設業界共通の制度インフラ」として定着できるよう、必要なシステム改良の予算を確保していただきたいと思えます。

4 まとめにかえて

正に今が建設業界の大転換期であり、ここで変わらなければ、施工管理を担う若者たちや、職人

を目指す若者たちに安定した未来はないと思われまます。これからは、働く“人”の目線が重要であり、欧米並みの長期バカンスの取得、有給休暇の完全消化、現場でのフレックスタイム導入など、これまではできないと思われていた働き方改革も視野に入れ、行政や学識経験者、元請団体はもとより、民間発注者とも密に連携して、「若者に来て欲しい建設業から、若者が入りたい建設業」に生まれ変わること邁進していきたいと思えます。

建設業の今とこれからをみんなで支える



建設キャリアアップシステムについて



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を目指します。



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業界となります。



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。

一般財団法人 建設業振興基金

〒105-0001 東京都港区虎ノ門4丁目2番12号 虎ノ門4丁目M.Tビル2号館
詳しくは建設キャリアアップシステムのホームページをご覧ください。

詳しくは
こちら

