

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。

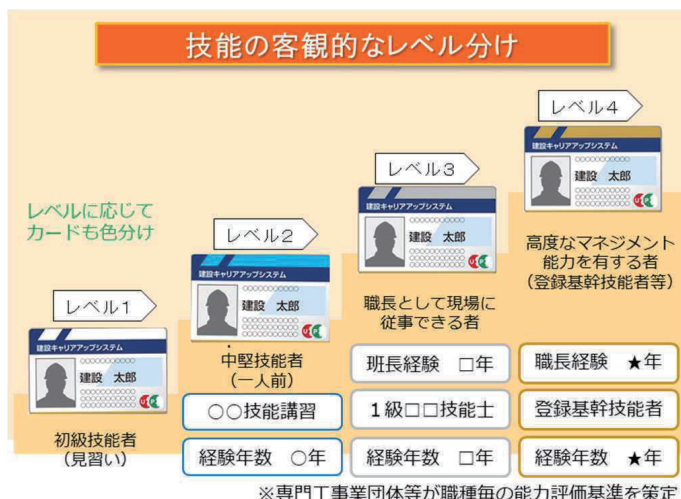
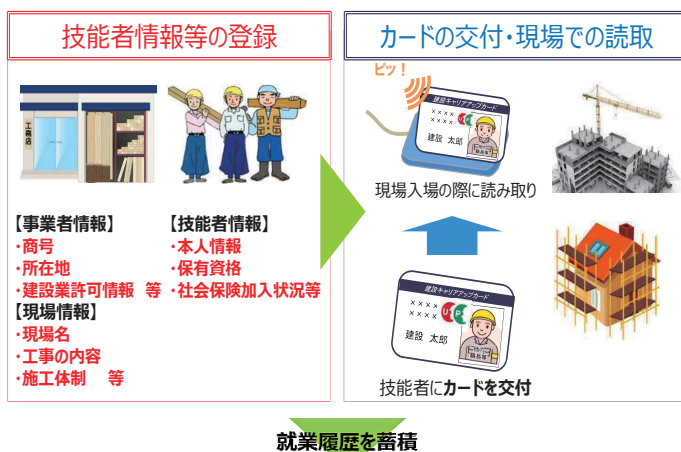
しかしながら、建設業従事者のうち、高齢者の占める割合は依然として高く、長時間労働や他の産業と比して賃金水準の低さなども課題となっています。建設キャリアアップシステム (CCUS) は、技能労働者が有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積することによって、若い世代にキャリアパスや処遇の見通しを示すとともに、技能労働者がその技能と経験に応じた適正な評価と給与の引上げを目指すものであり、持続的な担い手確保に向けて非常に重要な取組みです。

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。



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

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

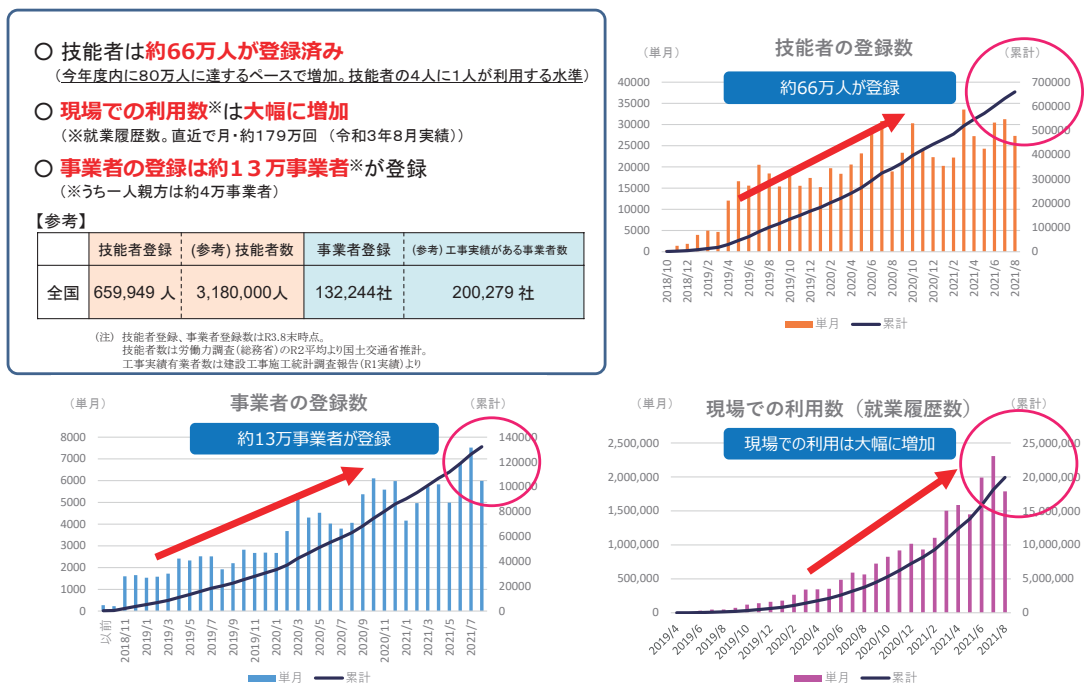


図2 建設キャリアアップシステムの登録・利用状況

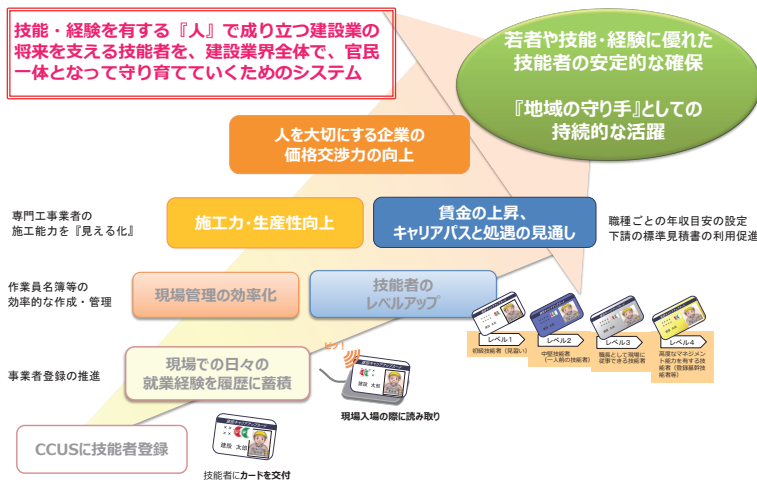


図3 建設キャリアアップシステムが目指す方向

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きました。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。