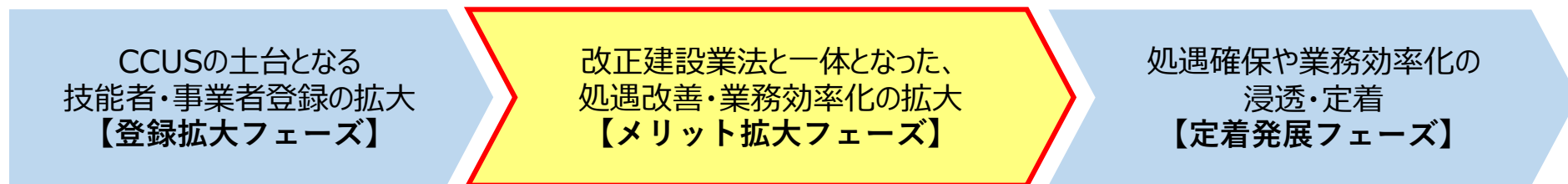


CCUS 利用拡大に向けた3か年計画（概要）

- これまでの5年間の取組を通じて、**CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展**。
- 今後3年間で、**改正建設業法に基づく取組と一体**となって、この土台を活用した**処遇改善や業務効率化のメリット拡大**を図る。

●今回の「3か年計画」の位置づけ



1. 経験・技能に応じた処遇改善

- 「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大 等

2. CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
- 建退共の申請事務の抜本的な効率化 等

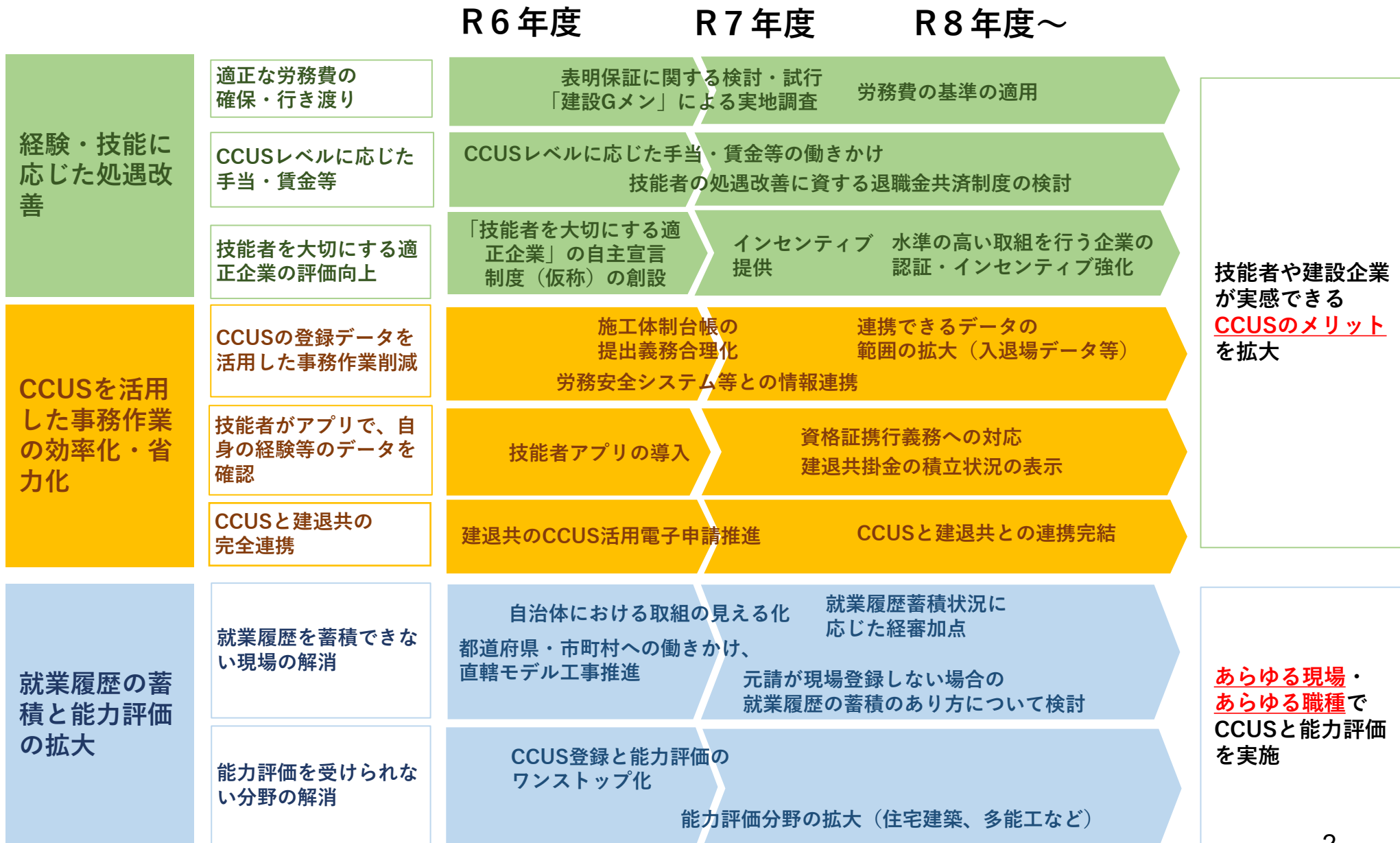
3. 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

計画の実施状況を少なくとも年1回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し

あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できる**CCUSのメリット**を拡充

CCUS 利用拡大に向けた3か年計画（ロードマップ）



1. 経験・技能に応じた処遇改善

(1) 「労務費の基準」に適合した労務費・賃金の支払確保

- ・改正建設業法に基づき、「労務費の基準」を踏まえた労務費を下請業者まで行き渡らせ、その上で、下請業者には、CCUSの技能レベルに応じた賃金（レベル別年収）の支払徹底を求める。これらが実効性あるものとなるよう、「建設Gメン」が監視。(R7-)
- ・そのため、まずは「労務費の基準」の作成を進めるとともに、その活用方法についても検討を進める(R6-)
- ・また、標準約款に、適正な労務費・賃金支払へのコミットメント（表明保証）に関する条項を追加することを検討するとともに、その検討に資するよう、発注者から元請に支払った労務費が技能者まで行き渡ることを担保する契約上の取組について検討・試行(R6-7)
- ・さらに、「建設Gメン」が発注者、元請、下請に対して、改正建設業法に基づく新たなルールに係る取引実態を調査開始(R6-7)
- ・改正建設業法による労務費の確保と行き渡りがレベル別年収に見合う賃金支払に結びつくよう、「労務費の基準」とレベル別年収との数的関係を整理(R6-7)
- ・上記のほか、「労務費の基準」とCCUSとの連携の在り方を検討

(2) CCUSレベル別年収の改定

- ・レベル別年収の示し方等について検討の上、令和6年3月から適用されている公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるCCUSレベル別年収へ改定(R6-7)

(3) CCUSレベルに応じた賃金支払の確認システムの構築

- ・適正な賃金支払の状況を簡便に確認するシステムの検討。(R6-7)
- ・CCUSレベルに応じた賃金の支払状況を踏まえ、「建設Gメン」が労務費の行き渡りの確認と必要な改善指導(R7-)

(4) 法定福利費の支払確保（社会保険加入の徹底）

- ・法定福利費についても、改正建設業法に基づく確保・行き渡りを検討し、CCUSにより確認される社会保険加入状況に応じて、「建設Gメン」が発注者に対して法定福利費の支払徹底を調査・指導(R7-)

(5) CCUSレベルに応じた賃金・手当制度の倍増

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当制度への支援の検討(R6-7)
- ・元請企業等によるCCUSの能力評価等を反映した手当支給の取組について、事例数を倍増することを目標に、手当制度の充実を関係業界へ働きかけ(R6-)

(6) CCUSを活用した「技能者を大切にす適正企業」の評価向上・受注機会拡大

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当支払い等を行う「技能者を大切にす適正企業」の自主的宣言制度を創設した上で、宣言した企業を国交省HP等に掲載(R6)
- ・表彰、経審での加点等のインセンティブの導入や推進目標の設定などを検討、より水準の高い取組を行う企業の認証制度の構築(R7-8)

(7) 外国人材の適正な処遇の確保

- ・能力レベルに応じ日本人と同等の賃金支払を確認できるよう、特定技能外国人が就業履歴を蓄積し、能力評価を受けようになる方策の検討(R6-)

(8) 施工能力等の見える化評価の促進

- ・施工能力等の見える化評価の元請・発注者と連携した見直し及び高い評価を受けた企業の受注機会拡大につながる方策の検討(R6-7)

2. 「共通のデータ基盤」としてのCCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

(1) 労務安全システムとの情報連携による事務の効率化

- ・ CCUS登録情報を労務安全システム側で利用可能とし、データ入力作業等や安全書類（各種帳票等）の作成を効率化 (R6)
- ・ 技能者を雇用する下請業者がCCUSに集約された入退場データを活用して技能者ごとの出面管理ができるよう、労務安全システムとの連携を推進 (R6-7)
- ・ その上で、業界団体等から事務作業の課題を聴取し、さらなる効率化のための取組を検討・実施 (R6-)

(2) 施工体制台帳の作成・提出義務の合理化

- ・ 公共発注者への施工体制台帳提出を要しない場合として、CCUSと連動させて台帳記載事項が閲覧できる場合を位置づけ、広く公共発注者に施工体制台帳の電子閲覧の導入を働きかけ (R6-)
- ・ 民間工事についても、発注者からの求めに応じて台帳を閲覧させる方法として、「CCUSと連動させて台帳記載事項を閲覧させる方法」を奨励 (R6-)

(3) CCUSを活用した現場管理作業の効率化

- ・ 特定建設業者及び公共工事受注者によるCCUS活用を強力に推進するため、改正建設業法に基づくICT指針に、CCUSを活用した現場管理作業の効率化を位置づけ (R6)

(4) 技能者のCCUS登録情報の確認の簡素化 (スマホアプリ上での確認等)

- ・ 技能者向けのスマホアプリ開発により、就業履歴、資格、建退共掛金の積立状況等を手元で確認できるよう対応 (R6-7)
- ・ CCUSに資格者証情報を登録した技能者が、紙の資格者証の携行が不要となるよう対応 (R7-)

(5) CCUSと建退共との連携完結による事務の効率化

- ・ CCUSからワンタッチで建退共の就労実績登録を可能とすることで、元請・下請における建退共事務を簡素化 (R7)
- ・ CCUSと連携した電子申請方式の普及を公共発注者に対して働きかけ (R6-)
- ・ 技能者の処遇改善に資する退職金共済制度のあり方を検討 (R6-)

(6) 適正な一人親方の確認の効率化

- ・ CCUS上で経験等が十分でない一人親方を確認できる機能を追加し、適正な一人親方の確認事務を効率化 (R6-)

(7) 現場管理への活用事例の横展開

- ・ CCUSを活用した現場管理等の効率化について、個社の取組事例を収集し、業界団体等と連携して横展開 (R6-)

3. CCUSによる就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

(1) カードリーダー等がないために就業履歴を蓄積できない現場の解消

- ・カードリーダーの無償貸与、就業履歴蓄積環境の整備に対する経審加点等の支援の継続 (R6-)
- ・建設業者団体と連携し、安価なカードリーダーや電話発信、iPhoneのカードリーダー機能での就業履歴登録等、小規模現場向けの就業履歴蓄積方法の周知を強化 (R6-)
- ・元請が現場登録しない場合の就業履歴の蓄積のあり方について検討 (R6-8)

(2) 公共工事・民間工事における就業履歴蓄積の推進

(i) 公共発注者に対する働きかけ強化

- ・受注者のCCUS登録や就業履歴の蓄積を促すための取組が拡大するよう、地方自治体に働きかけるとともに、取組状況を「見える化」 (R6-)
- ・自治体工事でもカードリーダー設置費用、現場利用料が費用計上されるよう、直轄モデル工事における積算上の取り扱い等を例に導入を働きかけ (R6-)
- ・就業履歴の蓄積状況に応じた経審加点制度の創設を検討 (R6-7)
- ・地域の理解を踏まえた直轄Cランクのモデル工事を引き続き推進 (R6-)

(ii) 民間工事発注者への周知啓発

- ・CCUSを活用することで民間発注者に生じる具体的なメリットをわかりやすく整理して周知徹底。 (R6-)

(3) 技能者・事業者登録に係る事務負担の軽減

- ・CCUS認定アドバイザー、CCUS登録行政書士のわかりやすい紹介資料を作成し、周知 (R6-)

(4) 能力評価の拡充

(i) 能力評価の負担軽減

- ・CCUS登録と能力評価のレベル判定のワンストップ化するとともに手数料も減額 (R6)
- ・能力評価手数料に対する助成制度についてわかりやすく周知し、制度活用を促進 (R6-)

(ii) 評価基準の策定・充実

- ・今後3年間で、原則すべての技能者が能力評価基準の対象となるよう取り組むこととし、専門工事業団体が行う基準案の策定を支援 (調査検討費の助成等) (R6-8)
- ・工事の繁閑がある場合でも技能者の稼働率を維持可能とし、人材不足にも対応できるよう、「多能工」に係る評価基準を作成する場合の統一ルールを策定。各専門工事業団体のニーズに応じ、「多能工」に係る能力評価の基準づくりを支援。 (R6-)
- ・各専門工事業の実態に応じてよりの確に能力評価を行うことを可能とするため、現行の4段階の細分化や製造・加工現場で従事する技能者の扱い等について検討し、ガイドラインを見直し (R6-)
- ・住宅建築分野における能力評価基準の策定 (R6-7)

(5) 技能者自身で能力評価申請ができる環境の構築

- ・技能者自身が所属会社に頼らずに資格情報等の更新や能力評価の申請等を行えるアプリ等を開発 (R7-)

(6) 求人情報サイト等を活用した能力評価の促進

- ・ハローワーク、求人・求職情報サイト掲載時にCCUSの技能レベルを記載できるよう関係機関に働きかけ (R6-)

- 発注者・元請・下請を含めて、「技能者を大切にしている適正企業」の評価を向上し、**サプライチェーン全体での建設技能者の処遇改善**に向けた取組を支援する。
 (「技能者を大切にしている適正企業」の自主宣言制度(仮称))

「技能者を大切にしている適正企業」のイメージ

○以下の取組を行うことにより、技能者を大切にしている適正企業。

<取組例※>

※制度詳細は今後検討

- (下請) 技能レベルに応じた手当や賃金支払、月給制、週休2日制
- (元請・発注者) (一人親方含め) 適正な工期・労務費等での取引
- (共通) 宣言企業との取引優先、CCUSの利用環境整備

「技能者を大切にしている適正企業」の自主宣言制度(仮称)(R6)

- 発注者、元請、下請の区分毎に、CCUSを活用した技能者の処遇改善のための取組を行うことを宣言
- 宣言企業はロゴマークを使用可能とし、企業の一覧を国交省HP上で公表

宣言企業に対して、表彰、経審での加点、求人・求職情報サイトでの発信、ESG評価への組み込みなどのインセンティブを検討

R6年度

取組基準を
検討・策定

R6～7年度

取組を行う企業への
インセンティブ提供

R7年度～

水準の高い取組を行う企業の
第三者認証、インセンティブ強化

発注者

技能者

元請

下請

- 技能者自身の就業履歴や保有する資格等を表示できる技能者アプリを提供。
- スマホ1つで資格者証の情報や建退共ポイントの確認等が可能に。

就業履歴を手元で確認(R6)

- いつ、どこで、どの職種・立場で就業したかが手元で確認可能に。
- 事前に登録していれば、有害物質取扱作業の履歴なども確認可能。

資格証の携行がスマホ1つで完結(R7-)

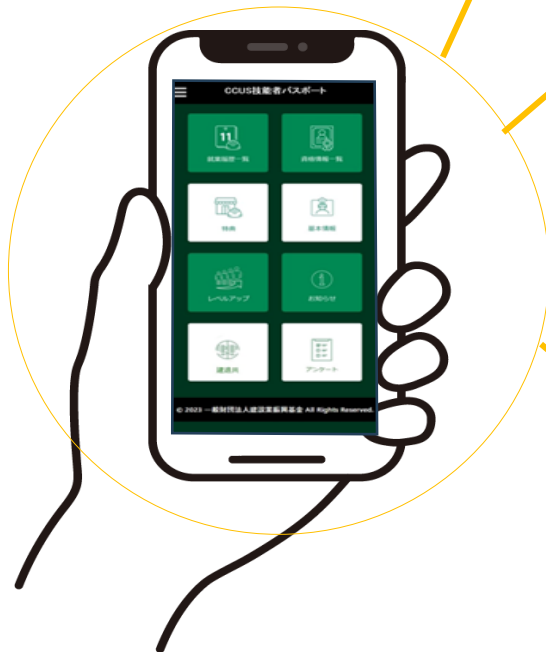
- CCUSに登録されている資格者証の画像をアプリに表示
スマホ1つで資格者証等の携行が完結。

(R6中に資格情報を整理)

建退共掛金の積立状況を手元で確認(R7)

- 就業履歴の蓄積に応じた、建退共掛金の積立状況と、退職金の見込み額が手元で確認可能に。

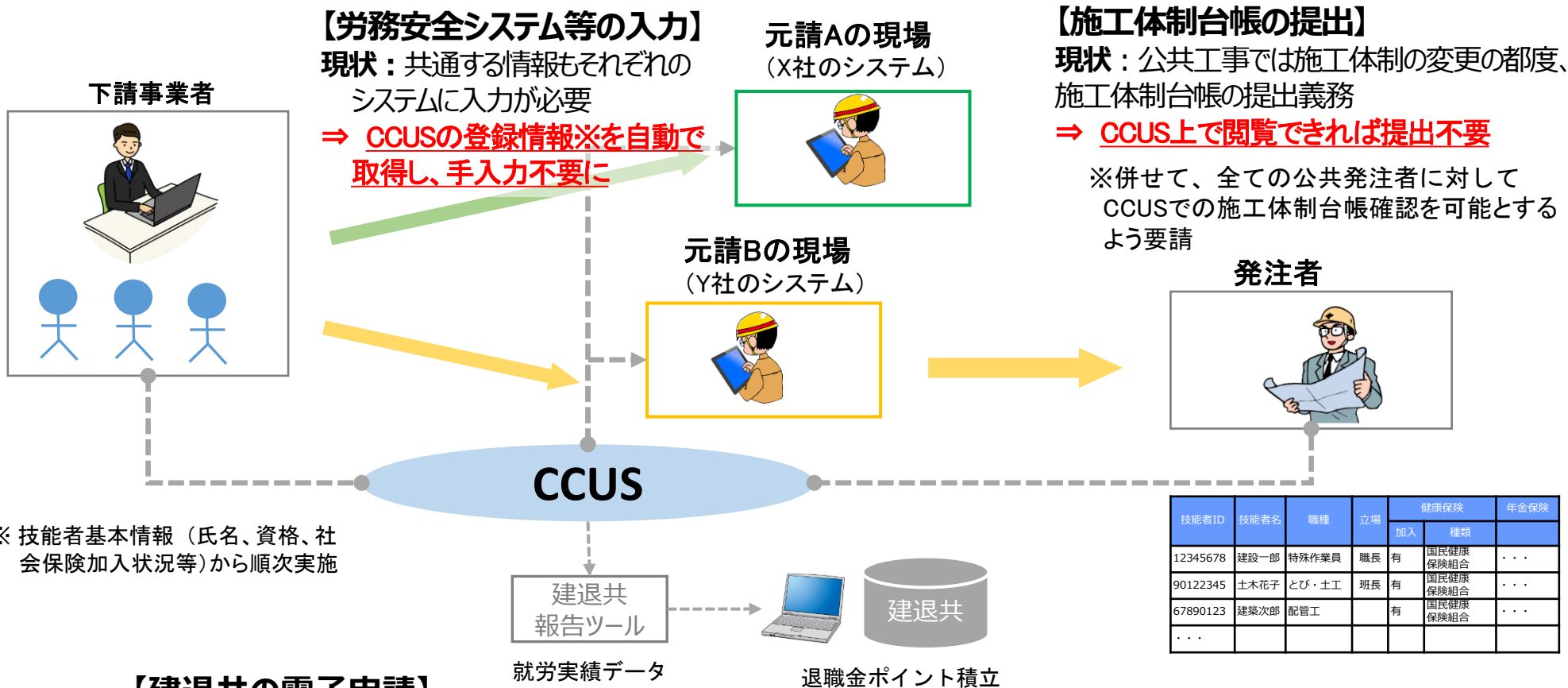
(現在は葉書での通知のみ)



「共通のデータ基盤」としてのCCUSを活用した業務効率化

参考3

- **CCUSの「共通のデータ基盤」としての機能を活用**して、安全書類作成システムの入力、施工体制台帳の確認や建退共の積立等、**元請・下請の様々な事務作業や現場管理を効率化**し、働き方改革に貢献。



【建退共の電子申請】

現状：CCUSから建退共の電子申請をするために、一度専用ツールにデータを出力しなければならない

⇒ **ワンタッチで建退共の就労実績登録を可能に (R7)**