

建設キャリアアップシステム

最近、国土交通省官庁営繕部において、優良工事の技能者等の顕彰が行われることになりましたが、四半世紀ほど前にも、同様の取組みが行われたように記憶しています。残念なことに以前の取組みは数年を経ずして消えていったようですが、今回の制度が過去の轍を踏むことなく継続されることを願っております。

昨今、建設業の担い手確保に向けての諸施策が講じられていますが、四半世紀ほど前、バブルの末期にも、背景は異なるものの、同じような状況が現出していたように思います。当時、建設省（現国土交通省）が技術者、労働省（現厚生労働省）が技能者を担当しており、建設省は技能者に対して直接的に関与することはしなかったように感じていましたが、平成4年に始められた「優秀施工者建設大臣顕彰」が、技能者に直接関与し始めた嚆矢ではないかと思います。

この制度は、平成13年に「優秀施工者国土交通大臣顕彰」と名を改め現在に至っていますが、厚生労働省が所管する技能士が技能者のスキルを評価しているのに対し、国土交通省の顕彰は職能団体の推薦に基づく技能者の貢献・実績を顕彰しており、名誉称号の性格を有する制度と言えます。その後のバブル崩壊による建設実需の減少は、労働力の逼迫感を解消させるとともに、技能者の将来への展望を不透明にさせ、離職者の増大を招来するなど、更なる若手技能者の確保に向けた施策の展開を頓挫させることとなったように思われます。

現在、少子高齢化の急速な進展で、団塊の世代の現役からの引退が現実問題として大きくクローズアップされる中、若手技能者の新規入職を確保するためには、社会保険の確実な提供、休日の確保といった適切な労働環境の整備はもちろんのこと、将来の展望、いわゆるキャリアパスが明確に見通せることが重要です。そのためには、技能者の公正かつ適正な評価と、それにふさわしい処遇が確保されることが必要と言えるでしょう。

さて、我が国の生産人口構造が大きく変化する中での建設投資の急拡大を受けて、関係各方面において、建設産業の健全かつ持続的な発展に資するべく、建設就労構造の改善の取組みが精力的になされています。今回の特集では、その中の技能者の処遇改善に向けての大きな契機となると期待される「建設キャリアアップシステム」について紹介します。

建設キャリアアップシステムが 目指すべきもの

芝浦工業大学建築学部 教授 蟹澤 宏剛

警察庁の犯罪統計に「犯行時の職業」がある。このうち、建設業関連と思われる区分は、土木・建設業自営、建設職人・配管工、土木建設労務作業業者である。これらに分類されるのは、検挙された人全体の6.3%あまり、殺人や強盗、放火、強姦が含まれる凶悪犯では9.4%、暴行や傷害、恐喝などの粗暴犯では11.6%となる（平成27年）。

ただし、犯罪者の職業のうち、57.1%は「無職」である。無職には、学生や主婦、失業者、浮浪者等の区分があるが、無職のうちの43.7%は「その他の無職者」である。おそらく、反社会勢力と呼ばれる人達は、このその他の無職に含まれる。無職を除いて集計すると、犯罪検挙者の約14.7%、凶悪犯では20.9%、粗暴犯では18.3%が建設業関連となる。報道される犯罪者の職業に、土木作業員、塗装工、配管工などの建設業関連が多いように感じるが、凶悪犯では5人に1人が該当するのであるから、残念ながらそれは事実なのである。

建設業就業者は全産業の7.6%、建設職人に限れば5.1%あまりであるから犯罪者に占める割合は、その倍以上となる。これが建設業及び建設技能者の印象を悪くしている一要因であることは間違いない。

しかし、問題なのは、この中のどれほどが実際に建設業で働くことを生業としているのかが分からないことである。ここに問題の本質がある。

その前に、他の職業は、会社員、販売員、飲食店店員、理容師……など抽象化されるのに、なぜ建設職人の場合は、配管工、塗装工、鳶職などと

具体化するののかの問題を考える必要がある。統計区分では、建設職人、土木建設労務作業業者でしかないのに、警察がより具体化して発表している意図は不明であるが、少なくとも、建設業に身を置く我々が考えなければならないのは、その背景についてである。

まず、社員として雇われている人であれば、会社員、工員などとなり、建設業であることが明示されるとしても「建設会社社員」であるのに、そうはならないことである。実際、社会保険未加入問題で明らかになったように、社員ではない人が多いのであろう。

また、他産業で、個人の職能が提示されるのは、教員、スポーツ選手、弁護士、医師などである。このうち、弁護士、医師は業務独占資格職種であり無資格者が成りすますこと自体が罪であるから、裏付けが必要となるに違いない。教員は、免許がなくてもできなくはないが、有資格が基本である。理容師、調理師なども業務独占資格職種であるが、資格だけ持っても実際に働いていなければ職業としては成立しない。スポーツ選手は、プロもしくはそれに準ずる形で生業としていることが、社会通念であろう。しかし、建設職人の場合は、あくまでも自己申告でしかないのである。

建設職人にも資格がないわけではない。技能士はその典型であるが、資格がなければ仕事をできないわけではない。玉掛け、重機の操作などの資格は、作業をする上では必須であるが職能を規定するものではない。要は、定義が曖昧で幅が広

く、誰でも名乗れてしまうし、聞いた方も真に受けてしまうのが実態なのである。

即ち、社員ではなく、無職でもないが、建設現場で働いている。職能の裏付けはないが、呼称は何となく理解できる。そんな人が犯罪者には多い。これが建設職人に対する一般的な認識なのであり、故に、イメージが悪く、処遇も低いのだと考えれば合点がいくのではないか。

筆者が学生時代であった四半世紀以上前から、建設職人の処遇向上のために、ドイツのマイスター制度や米国のユニオンの仕組みを見習おうという提案があった。しかし、何も実現しなかった。

その要因は、マイスターもユニオンも、その対象者は、資格や資質などの要件が明確化されたある意味排他的な仕組みであるのに、日本では、対象を曖昧にしたまま、その仕組みだけを取り入れようとしたからである。

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、こうした実態に楔を打ち込むための仕組みである。CCUSは、本人確認をした上で建設職人として働く人であることを認証し、その証としてIDが発行される。そのIDと関連付けてクラウド上に保有資格等々を登録し、現場への入場記録により就労履歴を記録した個人情報を蓄積する。その個人情報を、評価する仕組みを構築すれば、職能や能力水準を判断することができるというものである。

CCUSを入退場管理システムの延長のように捉える向きが多いが、それは、ごく一部の付加的機能でしかない。何よりも、IDを発行された人が建設職人として定義されることに意味がある。

CCUSにおいては、建設職人は、①身元確認が済んだ正規ID、②身元が未確認の仮ID、③ID未発行者の3種類に分類されるようになる。例えば、①の正規ID保持者以外は建設職人と称することができないようにすれば、塗装工、鉄筋工などと報道される犯罪者が減ることは間違いなからう。

そのためには、建設業法に「技術者」が定義されているように、建設職人（技能者）が法令上で定義される必要があり、今後の重要課題である。

それに加えて、業界団体が、ギルドやユニオンのような職能団体的機能を持ち、鉄筋工、左官などの職能を定義して呼称独占の仕組みをつくることできれば、自称は通用しなくなる。そうなれば、各々の専門職種の評価が向上し、同時に団体の機能が強化されることになる。更に、建設職人の能力の客観的評価が可能になれば、各々の努力に応じた処遇が可能になる。

しかし、日本には、英国のNVQ（National Vocational Qualifications）のような職業能力評価の制度がないので、技能士資格や玉掛け等の技能講習、作業主任者等の労働安全衛生法上の資格、クレーン等の免許、施工管理士等々の資格をポイント化して積算し、個々人の能力を評価する仕組みが検討されているところである（国交省：専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会）。就労履歴の蓄積はこれからであるが、資格の受験要件となっている経験年数と取得年から、現在までの経験年数を算出することは可能である。

その上で、IDカードは、モチベーションを高めるツールとして能力に応じて4段階に色分けされること、最高ランクはゴールドとし基幹技能者レベルの人に付与することが決まっている。その他は、シルバー、青などとするのが検討されている。色分けされるのは、正規のIDカードだけであるから、カードの保持者は身元確認された職人であることに加えて、ゴールドやシルバーであれば熟達した建設技能者であることが一目瞭然となる。そうした“本物の職人”に頼めば、安心安全が担保できること、ただし、相応のコストが必要であることを発注者や国民に理解してもらえれば、ダンピングが排除されるようになり、賃金も向上するはずである。逆に、そうならなければ、担い手不足で建設業が機能しなくなる。

下請重層構造、偽装請負、人夫出業者や不良不適格業者の存在等々、CCUSが普及すれば、古くからの建設業に存在する独特の問題が「見える化」される。これらを一つひとつ解決していくことが、建設業の再生と発展のための必須条件である。

建設キャリアアップシステムの構築

国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室

1 建設キャリアアップシステムのねらい

建設業は、地域のインフラ整備等の担い手であると同時に、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、国民生活や経済活動を支える大きな役割を担っています。少子高齢化が進展する中、建設業が引き続きこうした重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保・育成が重要な課題となっております。

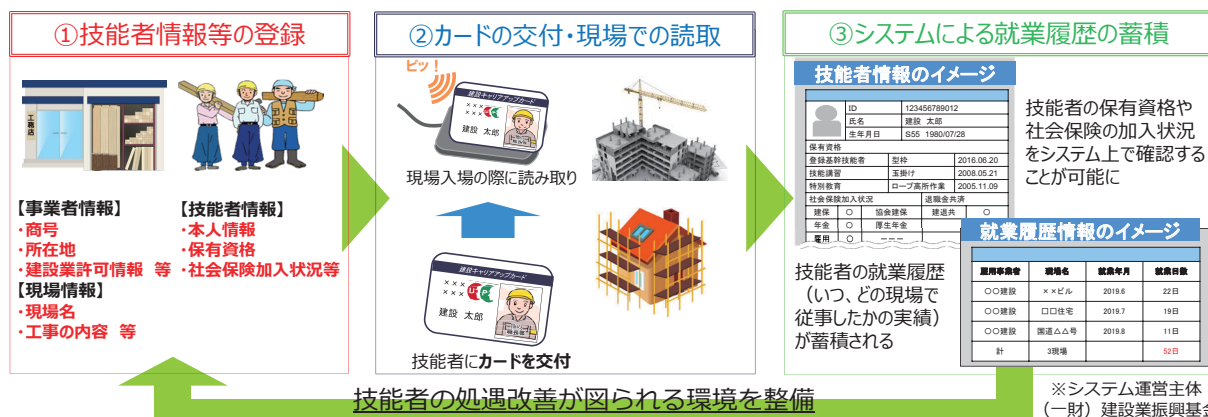
建設業に従事する技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積んでいくことから、能力が統一的に評価されにくい、現場管理や後進の指導など一定の経験を積んだ技能者が果たしている役割が処遇に反映されにくいといった環境にあります。

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の

保有する資格や就業履歴について、業界横断的に登録・蓄積する仕組みです。システムの活用により、個々の建設技能者が能力や経験に応じた評価や処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保することを目的としています。

平成30年秋のシステム運用開始に向けて、業界団体の皆様と連携して、システムの構築に取り組みできました。運用開始初年度で100万人の技能者登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標として、現在、国土交通省では、システムを運営する（一財）建設業振興基金と連携し、システムの普及・利用促進に向けた取組を積極的に展開しています。

本稿では、システムの利用手順やメリット、システムを活用した具体的な施策などをご紹介します。



①技能者情報等の登録

【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等

【現場情報】

- ・現場名
- ・工事の内容 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

②カードの交付・現場での読取

現場入場の際に読み取り

技能者にカードを交付

③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	SSS 1980/07/28

保有資格

登録基礎技能者	型枠	2016.08.20
技能講習	玉掛け	2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業	2005.11.09

社会保険加入状況

健康	<input type="checkbox"/>	協会健康	<input type="checkbox"/>	建設共	<input type="checkbox"/>
年金	<input type="checkbox"/>	厚生年金	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
雇用	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.8	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	△△工事	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

図1 システムのイメージ

2 システムの利用手順

技能者・事業者がそれぞれシステムに情報を登録することによって、キャリアアップカードの取得やカードを用いた就業履歴の蓄積、システムに登録された情報の閲覧などが可能となります。

技能者は、氏名、生年月日などの本人情報に加え、保有する資格や受講した講習、社会保険加入状況などの情報を登録することにより、一人ひとりに固有のIDが付されたICカード（キャリアアップカード）を取得します。また、事業者は、

商号、所在地、建設業許可情報などを登録します。

これらの手続きは、窓口だけでなく、インターネット又は郵送による申請も可能であるほか、本人から同意を受けた所属事業者などが代行して申請することも可能です。

システムは、個々の現場での就業履歴を蓄積していく仕組みであるため、元請事業者は、現場開設時に、現場名や工事内容等の現場情報を登録します。現場に設置されたカードリーダーで、キャリアアップカードを読み取ることで、いつ、どの現場で従事したかといった就業履歴が自動的に蓄積されていくこととなります。

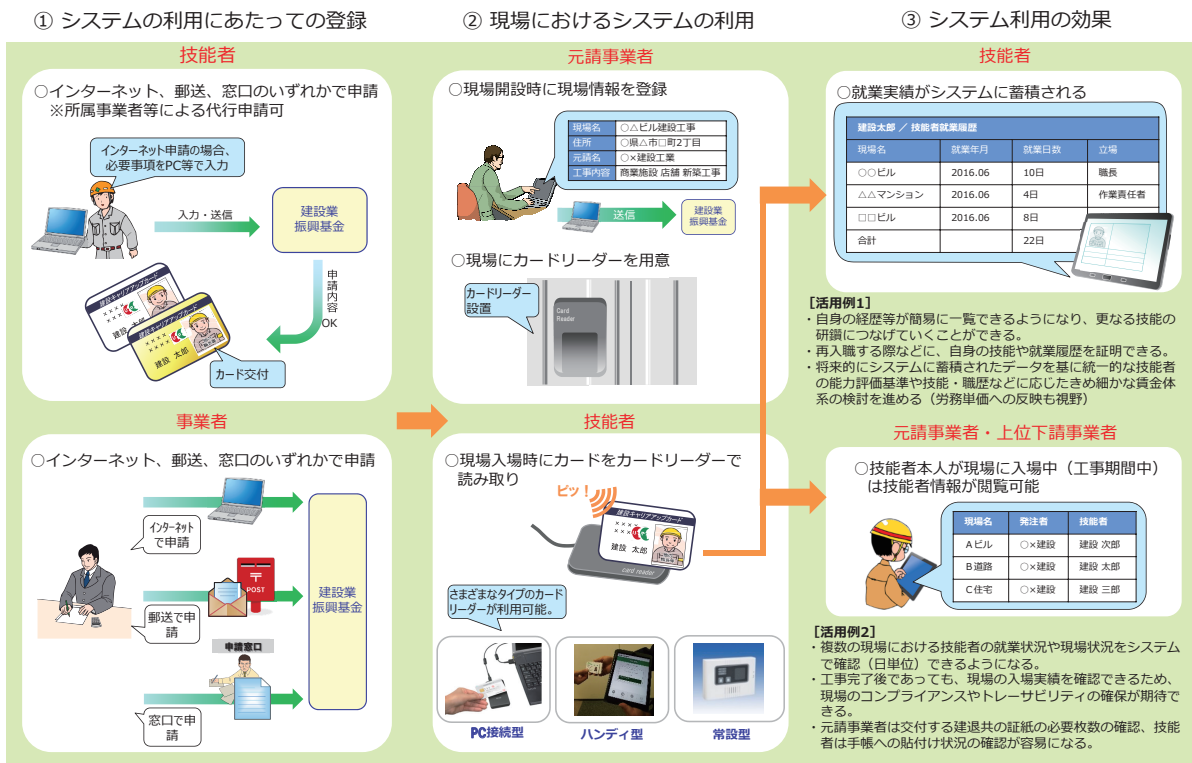


図2 システムの利用手順

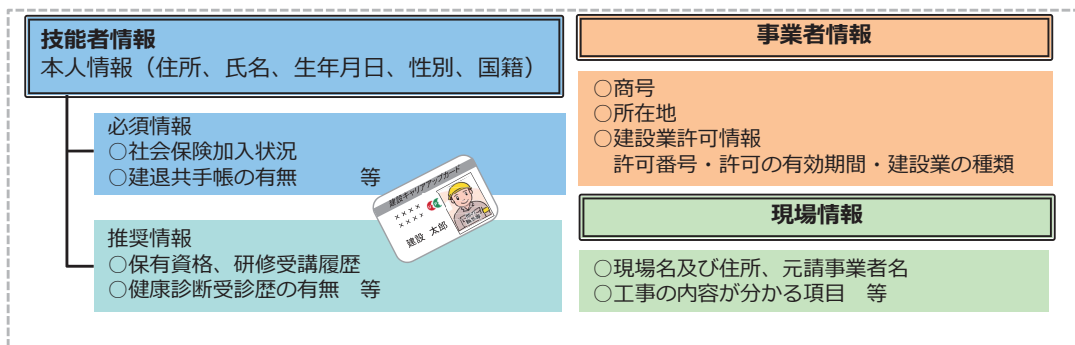


図3 システムに登録する情報

3 システムの活用方法とメリット

このように蓄積された就業履歴や登録された保有資格などの情報は、システム上で簡単に確認することができます。

まず、システムに登録した技能者本人及び所属事業者は、自身の就業履歴や保有資格情報を常時閲覧することができます。

また、現場稼働中に限り、元請事業者や上位の下請事業者は、現場に入場する技能者の情報を閲覧することができます。

なお、システムに登録した事業者は、他社の事業者情報（商号、所在地、建設業許可情報など）を閲覧できるほか、技能者本人及び所属事業者が同意した範囲内で、他の事業者に所属する技能者の就業履歴などを閲覧することが可能です。

こうした機能をもつシステムの活用により、以下のメリットが期待されます。

①技能者の経験や技能に応じた処遇の実現

システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準の策定と、これと連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進めることで、良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備するための検討

を進めているところであり、後ほど詳細をご紹介します。

②現場管理の効率化

システムに蓄積・登録された情報を活用することによって、現場に入場する技能者一人ひとりの社会保険加入状況の確認の効率化、施工体制台帳や作業員名簿といった書類作成の簡素化・合理化、建退共関係事務の効率化といった現場管理の効率化も大いに期待される場所です。

③業界全体で、技能者一人ひとりの技能や経験をしっかりと“認め”“育てる”仕組み

技能者は、キャリアアップカードをかざすだけで、どこの現場であっても共通のルールで、経験を簡易で客観的に蓄積できます。こうして蓄積された情報は、システム上で簡易に確認できますので、自身の更なるスキルアップや経歴証明などに活用できます。就業履歴情報を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況を確認することも容易になります。また、システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたカードの色分けも検討しており、当面は、登録基幹技能者の資格を保有する方にゴールドカードを交付することとしています。その他、システムの利用やカード取得によるメリットを検討していきたいと考えています。

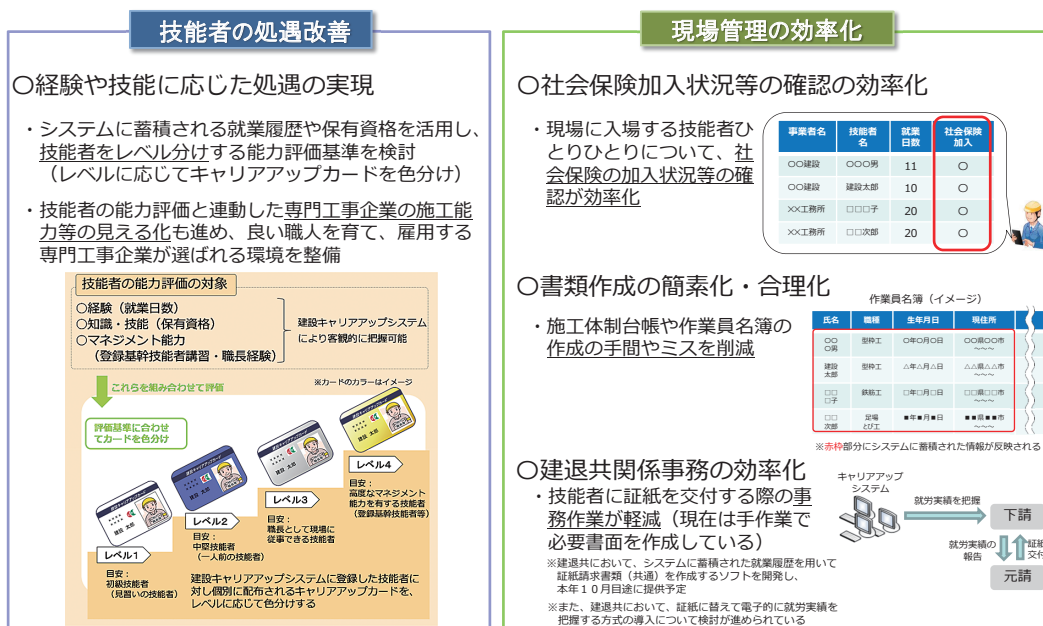


図4 システムに期待される効果

○技能や経験の簡易で客観的な蓄積

- ・キャリアアップカードをカードリーダーにかざすだけで自動的に蓄積
- ・どこの現場であっても共通のルールで蓄積
- ・情報は電子的に蓄積



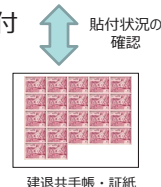
○技能や経験の確認や証明の簡易化

- ・取得した資格やこれまでの経歴を簡易に確認、更なるスキルアップを促進
- ・自身の経歴などを簡易に証明



○建退共証紙の確実な貼付

- ・システムに蓄積された就業履歴を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況の確認が容易に



○経験や技能に応じた処遇の実現

- ・システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたキャリアアップカードの色分け

※当方は、登録基幹技能者に対し、ゴールドカードを交付



図5 システムの活用（技能者のメリット）

4 システムの利用料金

システムの利用にあたっては、技能者・事業者それぞれに一定の利用料金を負担していただくこととしております。

技能者からは、技能者登録に際して、インターネット申請の場合は2,500円、郵送・窓口申請の

場合は3,500円の利用料金を頂きます。キャリアアップカードの有効期間は原則として10年としておりますので、1年あたり250円又は350円の負担でカードを取得することができます。

事業者からは、①事業者登録料、②管理者ID利用料、③現場利用料の3つの種類の料金を頂きます。

技能者の登録料

【料金】

- インターネット申請 2,500円
- 郵送・窓口申請 3,500円
(1年あたり、250円または350円)

※早期割引

- ・H30.9月迄にインターネット申請した方 2,500円 → 2,000円(500円割引)
- ・H30年度中に登録した場合、カードの有効期間を最大1年間延長する。(有効期間の起算点をH31年4月からとする。)

※60歳以上の技能者の特例措置

- ①登録料は 2,000円(500円割引)
(H35.3月迄にインターネット申請した60歳以上の方)
- ②カードの有効期間を15年とする。
(登録・更新時の年齢が60歳以上の方)

カードの有効期間 10年

(本人確認書類が未提出の場合は3年)

※有効期間内にカードの紛失、破損等があった場合は、実費相当：約1,000円(発送費を含む)で、再発行の予定。

事業者の登録料・利用料

【料金】

料金の種類	設定方法	支払	対象	
事業者登録料	①事業者登録料	資本金	5年毎	全事業者(個人事業主を含む)※
システム利用料	②管理者ID利用料	管理者IDの利用数	毎年	全事業者(個人事業主を含む)
	③現場利用料	技能者の就業履歴回数	毎年	元請として現場に登録する事業者

※H30年度中に登録した場合、事業者登録の有効期間を最大1年間延長する。(有効期間の起算点を、H31年4月からとする。)

※事業者登録料については、一人親方は無料。

①事業者登録料(5年ごと)

資本金	新規・更新
500万円未満	3,000円
500万円以上1,000万円未満	6,000円
1,000万円以上2,000万円未満	12,000円
2,000万円以上5,000万円未満	24,000円
5,000万円以上1億円未満	30,000円
1億円以上3億円未満	60,000円
3億円以上10億円未満	120,000円
10億円以上50億円未満	240,000円
50億円以上100億円未満	300,000円
100億円以上500億円未満	600,000円
500億円以上	1,200,000円

※一人親方は無料。

②管理者ID利用料(毎年)

ID数	料金
1あたり	2,400円

※1ヶ月あたり200円。
※H30年9月迄は、利用数に関わらず無料。
※H30年10月～H32年3月迄、1ID無料。

(管理者IDの取得により、事業者情報の管理、現場の登録、技能者情報の閲覧、帳票出力が可能。)

③現場利用料(毎年)

就業履歴回数	料金
1回	3円

※現場に入場する人日単位で課金

(現場利用料の算出(例))
20人の技能者が50日就業した場合 → 3,000円

図6 システムの利用料金

①事業者登録料

資本金に応じて、3,000円から1,200,000円までの11段階に設定された料金を頂きます。この料金は5年毎に支払い頂きます。なお、一人親方については、事業者登録料を無料としています。

②管理者ID利用料

管理者IDの数に応じて料金を頂きます。1 ID毎に2,400円となっています。管理者IDの取得により、事業者情報や技能者情報の閲覧、現場情報の登録、帳票出力などが可能となります。

③現場利用料

元請として現場情報を登録する事業者から、現場に入場する技能者の就業履歴回数に応じた料金を頂きます。就業履歴回数1回あたり3円と設定しており、現場に入場する技能者の人日単位で課金します。

具体的な料金のイメージをお示しするため、事業者規模別のモデル的な料金（1年あたり）を試

算しておりますので、参考にしていただくと幸いです。

なお、これらの利用料金については、建設業関係団体を構成員とする「建設キャリアアップシステム運営協議会」において決定(*)されております。

※建設キャリアアップシステム運営協議会第2回総会（平成29年11月6日開催）にて決定

なお、早期の技能者登録・事業者登録を促進するため、技能者については早期に登録申請した場合の料金割引やカード有効期間の延長、事業者については管理者ID利用料の減免や早期に登録申請した場合の登録有効期間の延長を行うこととしております。

また、システムの利用期間が限られる60歳以上の技能者についても、料金割引やカード有効期間の延長を行うこととしております。

【前提条件】

①現場利用料は元請けとして現場を登録する事業者のみの負担で、下請けとなる工事には不要。

②現場利用料については、技能者1,000人日/完工高1億円と仮定し、年間完成工事高のうち、7割の現場で就業履歴の蓄積があると想定。

◆事業者モデル（一人親方）

項目	規模
資本金	-
年完工高	1,000万円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	0円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	210円/年
合計	2,610円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、2,400円

◆事業者モデル①

項目	規模
資本金	500万円
年完工高	5,000万円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	1,200円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	1,050円/年
合計	4,650円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、3,600円

◆事業者モデル②

項目	規模
資本金	1,000万円
年完工高	1億円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	2,400円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	2,100円/年
合計	6,900円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、4,800円

◆事業者モデル③

項目	規模
資本金	3,000万円
年完工高	3億円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	4,800円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	6,300円/年
合計	13,500円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、7,200円

◆事業者モデル④

項目	規模
資本金	7,000万円
年完工高	7億円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	6,000円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	14,700円/年
合計	23,100円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、8,400円

◆事業者モデル⑤

項目	規模
資本金	2億円
年完工高	20億円
管理者ID取得数	1 ID
種別	試算
事業者登録料	12,000円/年
管理者ID利用料	2,400円/年
現場利用料	42,000円/年
合計	56,400円/年

※下請け工事のみ行う事業者の場合は、14,400円

図7 事業者規模別のモデル的な料金（1年あたり）

5 システムを活用した技能者の処遇改善施策

システムの活用を技能者の処遇改善に繋げていくため、国土交通省では、技能者の能力評価のあり方と、これと連動した専門工事企業の施工能力等の見える化について、検討を行っています。

①技能者の能力評価について

システムにより、技能者一人ひとりの保有資格や就業履歴を客観的に把握できるようになることから、これらを活用した技能者の能力評価のあり方について検討を行うため、昨年11月、行政、学識経験者、建設業関係団体から構成される「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を立ち上げました。

検討会では、5回にわたり、能力評価の基準（レベル分けの段階、レベル分けに用いる能力の要素、評価方法、レベル分けにおける共通の目安やルール）や評価制度の枠組みについて検討を行い、本年3月27日に中間とりまとめが行われました。中間とりまとめでは、システムで客観的に把握できる経験（就業日数）、知識・技能（保有資格）、マネジメント能力（登録基幹技能者や職長経験）を活用して、4段階のレベル分けを行うといった評価制度の方向性や、この客観的かつ大ま

かなレベル分けを処遇改善の土台として、①キャリアアップカードの色分けに反映する、②専門工事企業の施工能力等の見える化に連動させ、企業が、どのレベルの技能者を何人雇用しているのかといった情報を「見える化」することにより、高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備する、③レベル分けを参考として、企業が技能者の経験やスキルをより適切に反映した給与を決定するといった評価結果の活用方法などが示されました。

②専門工事企業の施工能力等の見える化について

建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題です。

そのため、技能者の能力評価のあり方に関する検討と並行して、専門工事企業の施工能力等の見える化についても検討を開始し、評価項目・内容や評価主体等の制度設計を進めていきます。

これにより、人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、正當に評価されるようにすることで、これらの企業の受注機会が拡大するようにし、技能者の処遇向上や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指します。

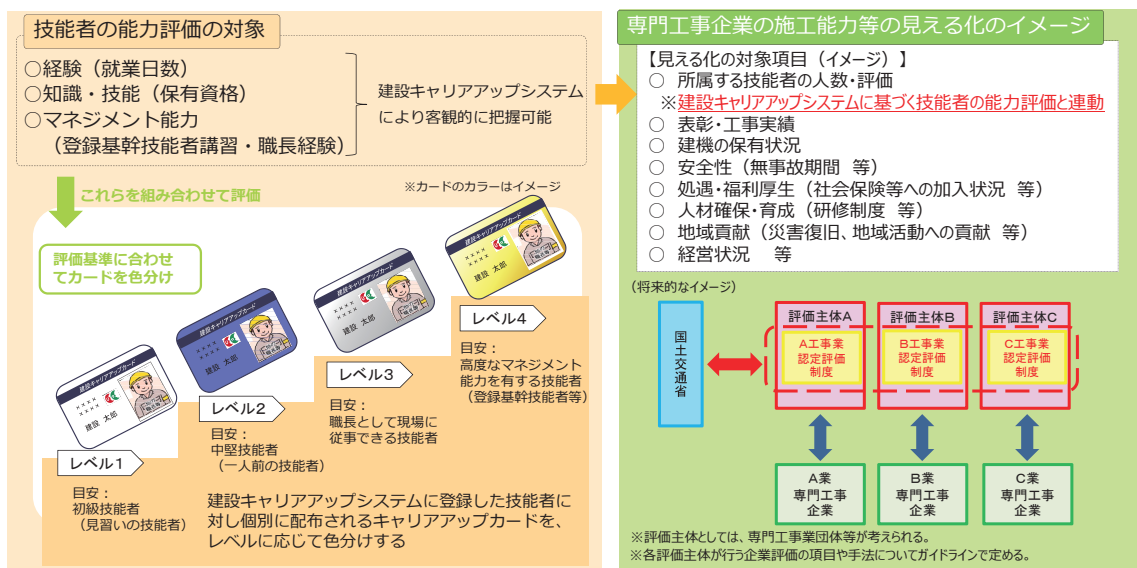
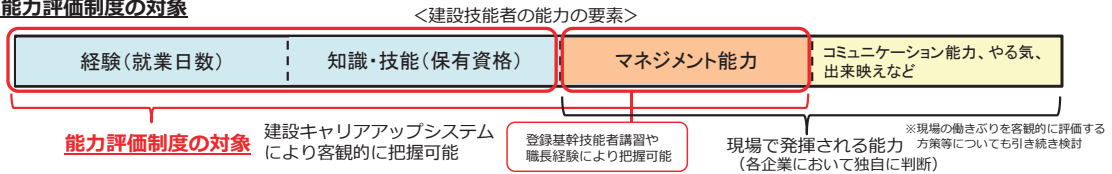
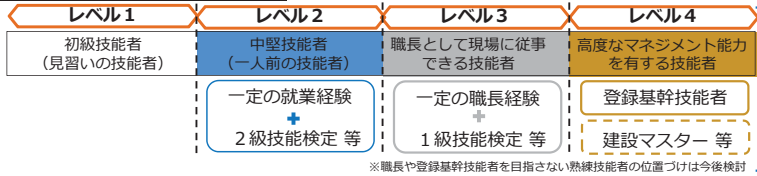


図8 技能者の能力評価基準と専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

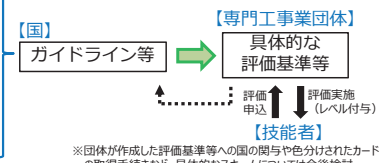
1. 能力評価制度の対象



2. レベル分けの目安やルール



3. 制度枠組み (イメージ)



4. 評価結果の活用

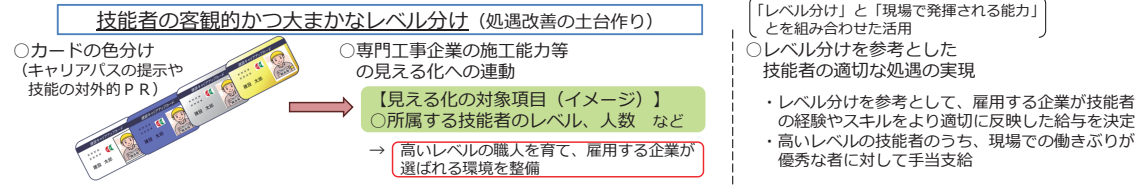


図9 建設技能者の能力評価制度のイメージ

見える化する項目・内容の考え方 (図1)

- キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
- 施工能力の確認・PRIに加え、法令遵守等のネガティブチェック (不良不適格業者の排除) にも活用できるものとする。
- 見える化する項目については、必要最小限にすべきという意見が大勢であり、業界共通の必須の情報を「共通項目」と整理し、それ以外を、各業種ごとの「選択項目」と整理する。なお、「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。

誰がどのように見える化するのか (スキーム) (図2)

- 専門工事企業の職種毎の特性を反映するため、専門工事団体において、具体的な見える化する項目や内容の検討を行う。
- 一方で、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、建設業全体の制度として構築することから、一定の共通の目安やチェックが必要であり、国が示すガイドライン等への適合性を国が認定。
- 客観性、公平性を確保するために、団体に「第三者委員会」を設置し、実際の評価付けを行う。

※その他、評価イメージ、情報管理の方法、申請等の手続き、手数料等の取扱い 等についても引き続き検討。

(図1) ■見える化する項目・内容 (検討・調整中)

項目区分	項目
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> 建設業の許可の有無 建設業の営業年数 財務状況等 社員数 団体加入 取引先、取引銀行
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> 技能者の人数 (技能者のキャリアアップカードの保有人数、レベル) 施工実績
法令遵守・安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 建設業法の法令順守、労働関係法令違反の状況 社会保険加入状況
処遇・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 給与制度 労働管理 等
人材確保育成	<ul style="list-style-type: none"> 若年者の確保育成状況 女性の確保育成状況 等
地域貢献その他	<ul style="list-style-type: none"> 防災活動への貢献状況 災害時対応 生産性向上・技術開発 民事再生法等の適用有無 等

注: 赤枠は「共通項目」として提示したものと

(図2) ■スキームの例 (検討・調整中)

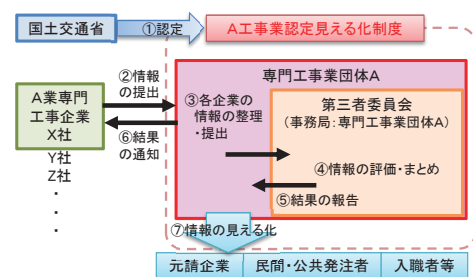


図10 専門工事企業の見える化制度の検討

この「見える化」に向けた検討を加速化するため、本年4月、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を立ち上げました。

本検討会において、専門工事企業の施工能力等を見える化する仕組みについての本格的な検討を行うとともに、技能者の能力評価制度についても更なる検討を進め、本年夏頃には双方の枠組みを提示したいと考えております。

システムとこれを活用した施策の導入によって、優秀な職人を抱え、育てる企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材投資や処遇改善の好循環を生み出すべく、国土交通省として、システムを活用した施策の構築にしっかりと取り組んでいく所存です。

6 今後のスケジュール

平成30年秋からのシステムの運用開始に向けて、本年5月から郵送申請、6月13日からインターネット申請の受付を順次開始し、6月15日からは建設業振興基金と東京建設業協会との共同窓口による登録申請受付も始まりました。

あわせて、システムの周知・普及に一層取り組んでいくことが重要であることから、本年6月21日に、建設業関係団体を一堂に集めた説明会を開催し、システムへの登録申請手順やガイダンス動画の紹介などシステムの最新の状況を共有するとともに、建設技能者の能力評価制度や専門工事企業の施工能力等の見える化の検討状況について説明を行いました。

今後、地方ブロックでも説明会を開催し、地方における周知・普及に向けた取り組みも行っています。

引き続き、システムに関する最新情報をシステム専用HP (<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/index.html>) に掲載して、積極的な情報発

信に努めていくとともに、システムを広く周知するためのチラシやシステムの利用方法やメリットをわかりやすく解説した動画などを活用して、できる限り多くの技能者・事業者へシステムの登録・利用を呼びかけていくこととしています。

7 最後に

建設キャリアアップシステムを建設産業のインフラとして業界全体に普及させていくためには、業界の皆様のご理解・ご協力が不可欠です。

昨年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」では、「建設技能者の就業履歴等を蓄積する建設キャリアアップシステムの来年秋の構築等により、現場管理や書類作成・人材育成の効率化、技能や経験が適正に評価される環境整備を行う」ことが盛り込まれています。

また、本年3月20日には、建設業における週休2日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速し、将来の担い手を確保するため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3つの分野における新たな施策をパッケージとしてまとめ

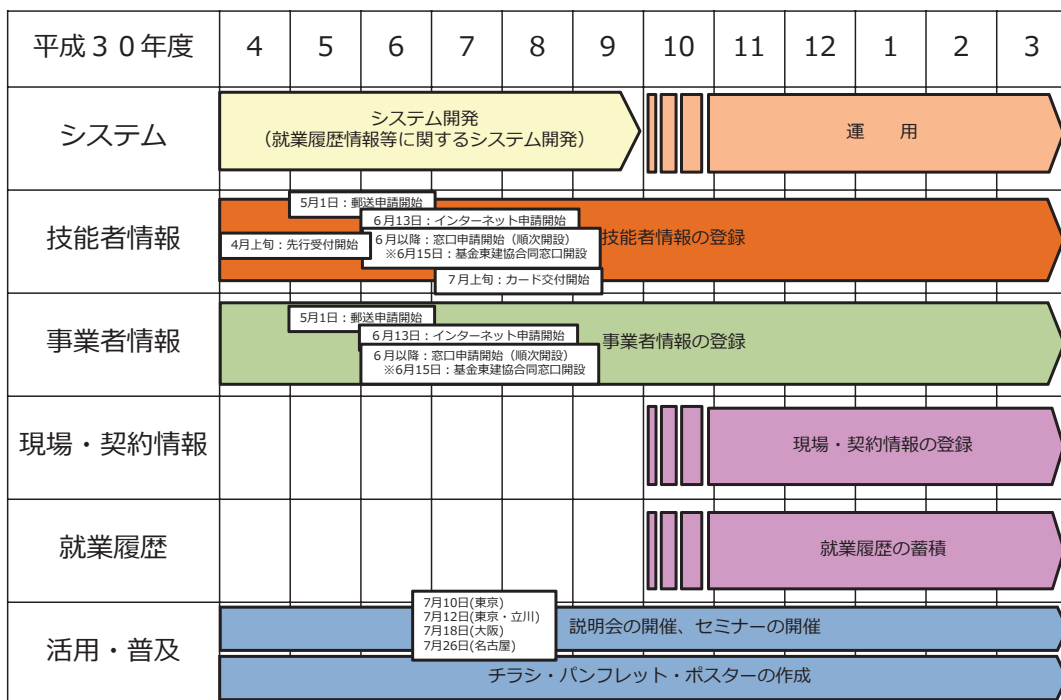


図11 システムのスケジュール

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
 - 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
 - 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
 - これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとられない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
 - 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。
- ※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

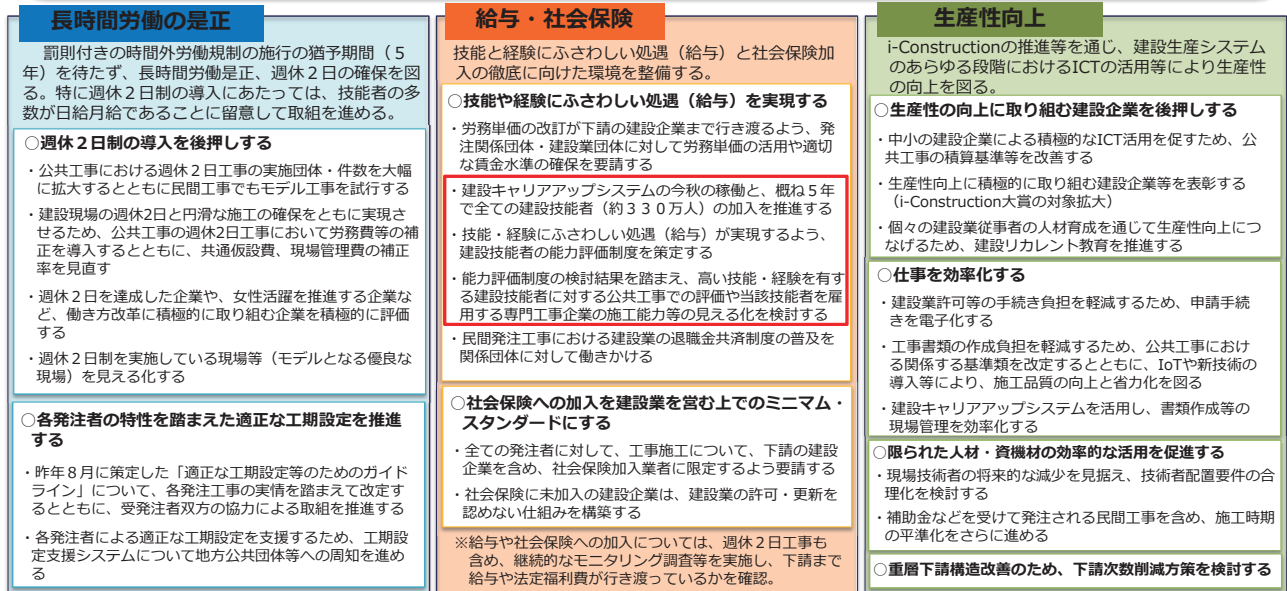


図12 建設業働き方改革加速化プログラム

た「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しました。

この加速化プログラムにおいては、「建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する」、「技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する」、「能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する」ことが記載されておりあります。

このプログラムが、具体的な行動や成果につながるよう、本年3月27日に、国土交通大臣から建設業関係団体に対し、システムへの加入の促進について一層の協力を要請したところです。

国土交通省としても、運営主体である建設業振興基金と連携し、システムの広い普及と円滑な運用開始に向けた取組を進めて参ります。建設業の

持続的な発展のため、皆様方におかれましても、先ほどご紹介した料金割引措置等をご活用いただき、システムへの早期の登録や所属技能者への積極的な登録の呼びかけなど、普及・利用促進に向けた取組にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

秋の本稼働に向け、 技能者・事業者の登録開始

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推進センター

「建設キャリアアップシステム」は、システムの運営主体である（一財）建設業振興基金において、昨年6月からシステムの設計・開発に着手し、今春から技能者・事業者のシステムへの登録を開始し、秋には現場情報の登録と技能者の就業履歴が蓄積できるよう、開発を並行して進めてきました。

既に、本年5月から郵送で技能者・事業者の申請受付を開始し、6月には、インターネットでの申請受付も始まり、受付窓口も東京での開設に続いて、関係者の皆様と調整・準備を進めながら、順次開設する運びとなっています。

秋の本稼働に向けて、本稿をご覧の方々からのお声かけによって、更に多くの皆様に登録いただきますよう、また、ホームページに掲載している申請書類の請求フォームや申請手引き、手続き方法をまとめたガイダンス動画等につきましても、ご活用いただきますようお願い申し上げます。

1 技能者、事業者の登録はインターネット、郵送、窓口で

技能者、事業者の本システムへの登録は、①インターネット申請、②郵送申請、③窓口申請のいずれかの方法で申請いただけます。

インターネット申請は、ホームページから技能者、事業者の新規申請を選択し、申請IDの発行手続き後、メールでお知らせする申請IDと仮パスワードを使って登録手続きに進んでいただきます。

郵送、窓口での申請には専用の申請用紙が必要になりますが、建設キャリアアップシステムのホームページからお取り寄せいただけるほか、業界団体や受付窓口を通じて配布しております。

建設キャリアアップシステムには、技能者本人であることの確認、保有する資格や社会保険加入状況等を証明書類による確認の有無を含め登録します。システムの目的である、「技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたる建設業の担い手確保」に繋げるために、真正性の高い情報を蓄積することが求められます。

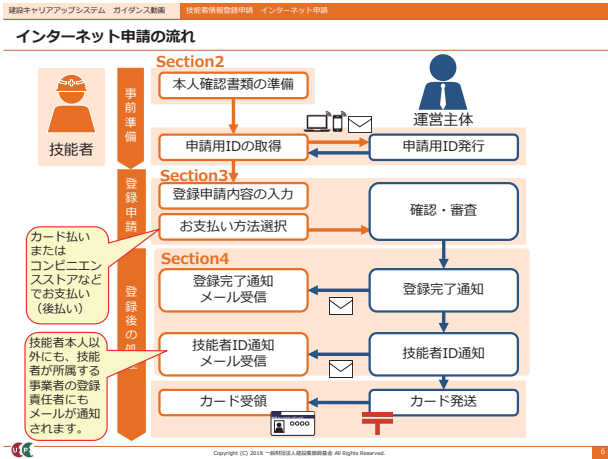
技能者は、本人確認に必要な書類（運転免許証等）の写しを提出、インターネット申請では顔写真や必要書類をJPEGデータに変換して登録いただき、当基金で申請内容を確認します。

登録・審査完了後、技能者IDを付与し、技能者の顔写真が印刷されたICカード（建設キャリアアップカード）を指定の住所に郵送します。運用当初は、通常のカードと登録基幹技能者を対象とした（ゴールド）カードの2種類になります。

事業者は、建設業許可通知書などの証明書類を添えて登録を申請します。インターネット申請では、建設業許可情報との連携機能により、簡略な入力を可能としています。審査完了後、事業者IDを付与し、メール（郵送）でお知らせします。

技能者の申請時に、所属事業者（事業者ID）を登録する必要から、事業者登録を先に済ませていただくようお願いします。

a. 技能者登録



b. 事業者登録

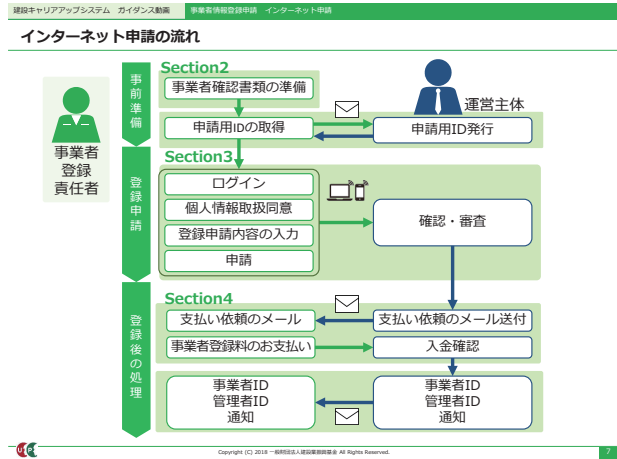


図1 インターネット申請の流れ

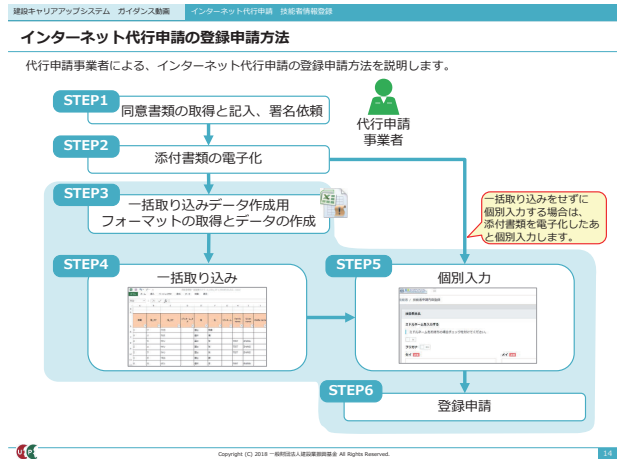
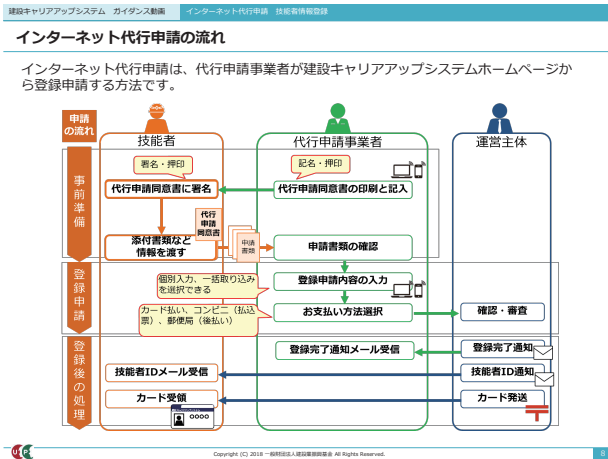


図2 インターネット「代行申請」の流れ

また、技能者、事業者の登録は、雇用事業主や上位企業による代行申請も可能です。代行申請には事業者IDが必要となりますので、まず事業者登録をしていただき、技能者本人から「代行申請同意書」により登録の同意を得ていただくことが必要になります。

雇用事業主の方々には、技能者の社会保険等の情報を適切に登録するために、代行申請を積極的にお願いしております。インターネット申請では、技能者情報の登録を補助するため、従業員名簿等のデータを一括して取り込める機能を提供しています。

技能者の登録料は、郵送、窓口申請の場合、事前に、申請書同封の専用振込用紙でコンビニエンスストアからお振込みをお願いします。郵便局でのお支払いをご希望の場合は、専用の振込用紙をお取り寄せください。

インターネット申請の場合、申請内容の入力後、お支払方法の選択画面から、クレジットカード決済のほか、コンビニエンスストア払い、ゆうちょ振替を選択された場合、ご指定の住所に専用払込票を送付いたします。お支払いの確認をもって登録手続きが完了になります。

技能者登録料は、インターネット申請の場合2,500円（1年当たり250円）、郵送・窓口申請は3,500円（1年当たり350円）で、負担いただくのは、新規登録と10年毎の更新時になります。

事業者は資本金に応じた登録料（5年更新）を負担いただきます。インターネット登録完了後、当基金において、資本金の確認と事業者登録料を算出し、メールで「システム登録料金額のご案内」をいたします。再度システムにログインし、お支払い方法をクレジットカード、払込票によるコンビニエンスストア、ゆうちょ振替から選択い

ただし、技能者登録と同様の手続きでお支払いを済ませていただくようお願いいたします。

なお、一人親方は事業者としても登録しますが、登録料は無料です。

普及を促進するため、本年9月30日まで、インターネットでの技能者登録料を2,000円に、事業者の管理ID利用料を無料に、また、10月から平成32年3月31日までは1ID分を無料とするなどの割引措置を行います。詳細はホームページの「ご登録手続き」をご確認ください。

2 今後の普及・活用促進に向けて

今秋から始まる就業履歴の蓄積に向け、開発作業に注力するとともに、本システムと連携する労務安全管理や入退場管理システムの認定、現場に設置するICカードリーダーの検証作業も進めて参ります。就業履歴の蓄積には、予め現場を登録し、ICカードリーダー等の仕組みを現場に設置していただく必要があり、事業者の方々の理解が欠かせません。

運用開始後1年で100万人の登録、開始後5年を目途にすべての技能者の登録を目指すことを運営協議会で確認しましたが、何より、このシステムが建設業に欠かせないインフラとして信頼され、技能者、事業者の方々に進んで登録していただくことが必要です。

また、この仕組みを活かして行政・業界が一体となって、システムの目的でもある技能者の処遇改善に向けて、様々な取組みを進めていくことも期待されます。人材の育成評価に係る横断的な仕組みができることは、優秀な人材にとって魅力ある産業であり続けるために重要なポイントとなります。

当財団は、このシステムが使い勝手もよい、関係者の方々に歓迎されるものとするために、開発と運用体制の構築、広報にも引き続き力を尽くして参ります。ホームページに掲載している、システムへの登録方法やQ&A、動画などの資料も順次拡充して参りますので、皆様のご理解を賜りますよう、お願い申し上げます。

※建設キャリアアップシステムホームページ

<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/index.html>

3 Q&A 技能者・事業者の登録

Q1. 登録の対象になる元請・下請事業者と技能者の範囲について

A. 事業者は、建設業の許可を取得していない業者や一人親方を含む、すべての建設工事業者を対象としています。

技能者は、作業員名簿に掲載される技能者を基本にしつつ、将来的には建設工事に従事するすべての技能者を対象としており、運用開始後1年で約100万人、開始後5年を目標に全技能者約330万人の登録を目指しています。

Q2. 技能者が登録する情報について

A. 技能者個人を特定する氏名、性別、生年月日、顔写真、現住所、電話番号等の連絡先等の情報のほか、技能に関連する職種、保有資格等の情報、また社会保険や建退共への加入に関する情報となります。更に、所属事業者、雇用形態、健康診断受診歴等の情報も含めて、技能者情報として登録していただきます。

Q3. 登録の申請方法について

A. 技能者、元請・下請事業者をシステムに登録する際には、下の3種類の中から申請方法を選択していただきます。

(1)インターネット (2)郵送 (3)窓口

また、Q9に示す代行申請ができる仕組みを用意します。

ただし、技能者登録の申請については、本人確認書類に顔写真がない場合は、本人の顔を確認する必要があるため、(3)の窓口申請に限定されます。

Q4. 技能者を雇用する事業者が登録する情報について

A. 商号、所在地、建設業許可番号、許可の有効期限、建設業の業種などの建設業許可情報や社会保険加入状況等を事業者情報として登録していただきます。なお、インターネット申請で

は、建設業許可番号の入力により許可情報が自動入力されるなど、手間を軽減する方向で開発を進めています。

Q5. 技能者が登録した情報はどのように使われるのか

A. 本システムでは、個人情報の利用目的の一つとして、現場の適切な管理と実務の効率化、工事品質の向上に繋げることを掲げ、必要な範囲で、元請、上位下請事業者に対して情報を開示すること、当財団が認定する他の就業履歴システムと連携（共同利用）することを「建設キャリアアップシステムにおける個人情報の取扱いについて」として明示し、技能者情報登録時に本人の同意を確認します。

この同意により、登録された技能者情報は、技能者本人と所属事業者（雇用する事業者）に対して開示されるとともに、技能者が就業している現場の元請事業者と上位下請事業者に対して、その技能者が就業している期間について、開示されます。また、技能者本人と所属事業者の双方が同意すれば、同意した範囲の情報について、システムに登録した他の事業者に対して開示することもできます。

Q6. 技能者の登録にあたり、登録の内容を証明する書類は必要なのか。また、その場合は、どのような書類を提出すればよいのか

A. 技能者の氏名、生年月日、住所、顔写真等の本人確認のため、

- ・運転免許証や個人番号カード等の顔写真付きの証明書の写し
- ・住民票や健康保険証等の顔写真がない証明書の写しの場合は、氏名、生年月日及び住所が分かる組み合わせとなる2種類の証明書の写しの提出をしていただく予定であり、これらを提出していただいた場合は、技能者情報の閲覧画面において、該当する登録情報について証明書により確認した旨を表示する予定です。

また、本人が保有する資格の登録は、その資格証等の写しを提出していただいた場合は、技能者情報の閲覧画面において、保有する資格に

ついて資格証等により確認した旨を表示する予定です。

Q7. 技術者も技能者登録の対象となるのか

A. 技能者情報登録の対象は、作業員名簿に掲載される者を基本としますが、技術者も登録が可能な仕組みとしています。

Q8. 一人親方の場合は、事業者登録と技能者登録、両方が必要となるのか

A. 一人親方は事業者であり、かつ技能者でもあることから、事業者情報と技能者情報の両方について登録が必要となります。なおこの場合の登録料のご負担は、技能者登録料のみとなります。

Q9. 登録の申請手続きは本人しか行えないのか。技能者、事業者ともに登録の手続きを代行者がまとめて行うことは可能なのか

A. 技能者、事業者ともに情報登録について、本人等から委託された者が代行申請できる仕組みを用意します。なお、代行申請では、(1)、(2)を満たす必要があります。

(1) 代行申請を行う者（代行申請事業者）は、本システムに登録された事業者に限定されます。

(2) 代行申請を委託する者（技能者本人または事業者自身）から以下を明記した代行申請同意書により、同意を得ていることが必要です。

- ・代行申請事業者
- ・複数の事業者を経由する場合は、経由するすべての事業者
- ・代行申請を委託する者（技能者本人または事業者自身）の同意

特に技能者情報の登録においては、技能者本人への負担軽減のため、所属事業者によるフォローと合わせて代行申請の利用を呼びかけています。

建設キャリアアップシステムへの期待と普及促進に向けた取組み

一般社団法人日本建設業連合会 企画調整部長 河合 一宏

1 はじめに

現在、運営主体である（一財）建設業振興基金において構築が進められている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・蓄積する画期的なインフラシステムである。

CCUSの構築は、国土交通省の指導の下、元請団体、専門工事業団体、住宅産業団体、設備工事業団体、建設労働者団体などの関係団体が2015年から検討を進めてきたものであり、本年4月から技能者、事業者の登録が開始され、秋には現場登録、システム全体の運用が開始される予定となっている。

日建連では、今年度の事業計画において、週休二日の実現とCCUSの普及を二大事業と位置づけ、業界の命運を賭けてチャレンジすることとしている。

我々建設業界は、建設技能者の処遇改善、更には若年技能者の確保・育成に向けて、CCUSの普及に業界一丸となって取り組まなければならないと考えている。

2 取組みの経緯

建設現場における入退場管理については、グリーンサイト¹を始めとした民間サービスや各社

の独自システムなどによって大手建設会社を中心に取組みが進んでいる。

これらのシステムの中には、既に100万人を超える技能者情報が蓄積されているものもあると聞くが、一方で、これらの情報は必ずしも真正性が確保されているわけではなく、業界横断的なシステムともなっていない。

日建連では、2009年に建設技能者の人材確保・育成に関する提言を策定し、賃金の改善や建退共制度の適用促進、重層下請構造の改善などに取り組んできたが、業界横断的に技能者情報を蓄積するシステムの必要性を強く認識したのが、2012年3月の中建審提言「建設産業における社会保険加入の徹底について（提言）」である。この提言から、現在に至る社会保険加入促進に向けた取組みが始まったわけである。

その内容は、実施後5年を目標に、

- ・企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当（90%）の加入を目指す。

というものであり、目標達成に向けた建設企業の取組みとして、

- ・元請企業による下請企業の社会保険加入状況の把握、指導。

が明記された。

この元請企業による加入状況の把握、指導は各現場において実施する必要があることから、現場の負担を緩和し、かつ正確に加入状況を把握するには業界共通のデータベース構築が不可欠である

1 『建築コスト研究』＜新技術調査レポート＞
No.63 [ASPを活用した建設業の業務改善の調査報告]
No.83 [就労管理システムへの新たな展開] 参照

との声が高まった。

こうした声を受け、日建連では2013年4月に国土交通省に対して「就労管理システム（仮称）の構築に関する要望」を作成し、

- ・国の管理下で一本化されたシステムを構築すること。
- ・将来的にはマイナンバーシステムとの連携を視野に入れつつ、2017年度（社会保険加入促進の目標年度）の運用開始を目標とすること。

を要望した。

その後、2015年の建設産業活性化会議の決定を受けて、国土交通省の旗振りの下、官民コンソーシアムが発足して本格的な検討が始まった。2016年12月には運営主体が建設業振興基金に決定し、現在に至っている。

日建連は、2015年7月に就労履歴管理システム推進本部（後に「建設キャリアアップシステム推進本部」に改称）を発足させて、元請企業の立場からシステムのあるべき姿、留意点などについての検討を行い、官民コンソーシアムに提案するとともに、2016年5月に発足した建設キャリアアップシステム開発準備室への人員派遣、システム開発費用の出捐など、積極的に関与してきている。

3 日建連の対応方針

日建連はこれまで、CCUSの構築に向けて様々な協力をしてきたが、本年4月からの技能者登録開始を控え、CCUS運営協議会（官民コンソーシアムから移行）の目標である、「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」の達成を目標に、普及促進に向けた活動を重点的に行う必要があることから、昨年12月、日建連としての対応方針である「建設キャリアアップシステムの普及・推進に関する推進方策 ロードマップ」を策定した。

1. 日建連全体の目標

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3月までに、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ている。

具体的には、2018年4月から5年後の2023年3月までの期間を、

前期（2018年4月～2019年9月：18ヵ月）

中期（2019年10月～2021年3月：18ヵ月）

後期（2021年4月～2023年3月：24ヵ月）

のⅢ期に分けて、事業者情報登録、技能者情報登録、現場・契約情報登録それぞれの目標を設定している。

①事業者情報登録

CCUSの利用にあたって必要となる事業者登録について、日建連会員企業は自社の事業者登録を、2018年4月以降速やかに実施することとしている。

また、協力会社の事業者登録については、協力会社組織などを通じて積極的な登録推進に取り組むよう要請している。

特に、登録された現場に入場する二次以下の事業者については、協力会社などを通じて指導し、事業者登録の代行申請なども活用して重点的に登録することとしている。

<目 標>

- ・前期には、まず日建連会員各社の協力会社組織所属会社及び登録現場の一次協力会社の事業者登録率90%を実現し、二次以下の協力会社についてもできる限り登録を進め、登録現場における事業者登録率80%以上を目指す。
- ・中期には、登録現場に入場するすべての事業者の登録完了を目指す。

②技能者情報登録

建設技能者本人の技能者情報登録については、日建連会員企業の協力会社組織などを通じて代行申請に積極的に取り組むこととしている。

特に、登録現場に入場する技能者については、協力会社などを指導し、技能者情報登録の代行申請を活用するなどして重点的に登録することとしている。

<目 標>

- ・前期には、登録現場に入場する技能者のカード保有率60%以上を目指すとともに、50万人の技能者情報登録を目指す。
- ・中期には、登録現場に入場する技能者のカード保有率80%以上を目指すとともに、70万人の技能者登録を目指す。
- ・後期終了時には、登録現場においてはカードを保有しない技能者の入場を原則として認めないことを目指す。

③現場・契約情報登録

現場・契約情報登録は元請として主体的に行えるものであり、登録済の技能者がキャリアを蓄積する機会をできるだけ多く確保するため、ロードマップに掲げる目標を最低限達成すべき目標と位置づけ、日建連会員企業はできるだけ早い時期に現場登録率が100%になるよう積極的に取り組むこととしている。

<目 標>

- ・前期中に、日建連会員企業の売上高に占める登録現場の売上高の合計の割合（以下、「現場登録率」という）を60%以上とすることを目標とする。
- ・中期中に、現場登録率を80%以上とすることを目標とする。
- ・後期中に、現場登録率を100%とする（原則すべての現場において登録を行う）ことを目標とする。

表 建設キャリアアップシステムの普及・推進に関する推進方策 ロードマップ

1. 日建連全体の目標

登録開始5年後の2023年3月までに、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する。

2. 各期間における目標

	前期(1年半) 2018年4月～2019年9月 (現場登録は2018年10月～)	中期(1年半) 2019年10月～2021年3月	後期(2年) 2021年4月～2023年3月
事業者登録	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の事業者登録は2018年4月以降速やかに実施 ● 各社の協力会社及び登録現場の一次下請会社の事業者登録率90% ● 二次下請以下の会社も含め、登録現場における事業者登録率80%以上 	現場に入場するすべての事業者の登録完了	同左
技能者登録	<ul style="list-style-type: none"> ● 50万人登録 ● 登録現場におけるカード保有率60%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 70万人登録 ● 登録現場におけるカード保有率80%以上 	登録現場においてはカードを保有しない技能者の入場を認めないことを目指す
現場登録	現場登録率(※)60%以上 (※)会員企業全体の売上高に占める登録された現場の売上高の合計の割合	現場登録率80%以上	現場登録率100%

2. 実施事項

以上の目標達成に向けて、日建連及び日建連会員企業が実施する事項は以下のとおりである。

(1) 日建連の実施事項

①会員企業向け説明会等の実施

日建連本部は、日建連支部の協力を得て、会員企業に以下の説明会等を実施する。

- CCUSの内容、料金、効果（メリット）、API（Application Programming Interface）連携など
- 日建連のロードマップの内容と会員企業が取り組むべきことなど
- 登録のやり方、手順など（事業者登録手順、事業者登録における代行申請手続方法、技能者登録手順、技能者登録における代行申請手続方法、現場登録手順、カードリーダー設置手順等）

- ・2018年1月～3月にかけて、(i)及び(ii)と、(iii)のうち事業者登録と技能者登録に関する部分を行う（実施済み）。
- ・2018年夏以降、(iii)のうち、現場登録に関する部分を中心に行う。
- ・2018年10月以降は(iii)を中心に必要に応じて追加説明を行う。

② 会員企業の取組みのフォローアップ

2018年4月から当分の間、会員各社の実行計画策定状況及び以下の登録状況を調査、集約し、会員企業に情報提供する。

<フォローアップ項目例>

【事業者情報登録】

登録現場における入場事業者の登録状況の把握

【技能者情報登録】

協力会社等毎の代行申請件数、協力会社等に所属する技能者のカード保有状況、登録現場におけるカード保有状況等の把握

【現場・契約情報登録】

登録現場数、各社の売上高に占める登録現場の売上高の割合等の把握

③ 支部相談窓口の設置

日建連支部に、CCUSに関する相談窓口を設け、支部会員に対する対応の他、(一財)建設業振興基金から委託を受け支部の管轄区域内の建設業者や技能者からの相談に応じる。

<支部窓口の主要な業務>

- ・支部会員に対するCCUSに関する周知、広報。
- ・支部会員に対する日建連としての取組み(事業者・技能者・現場登録の推進及びCCUSの活用)の周知、推進。
- ・広報・相談業務。

(2) 会員企業の実施事項

① 実行計画の策定

日建連会員企業は、2023年3月までにすべての現場において現場登録を行い、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到達目標として、日建連全体の目標を踏まえて2018年6月末までに各社の目標及び実施事項を内容とする実行計画を策定する。

<実行計画の内容>

- ・協力会社等に対する周知・説明に関すること。

✓CCUSの内容等

✓事業者情報登録、技能者情報登録、現場・契約情報登録の実施方針

✓事業者情報登録及び技能者情報登録の実施方法

✓事業者情報登録及び技能者情報登録の代行申請の実施方法

などについて、協力会社等への周知・説明の時期、方法、媒体などを示す。

・目標の設定

前期、中期、後期毎の事業者情報登録、技能者情報登録及び現場・契約情報登録に関する方針(各期毎の目標数値の設定など)を示す。

4 CCUSへの期待

以上のように、日建連では会員企業を挙げてCCUSの普及促進に取り組むこととしているが、このシステムを業界のスタンダードとしていくためには、建設技能者本人がCCUSに登録するメリットを実感することが重要である。

国土交通省では昨年、建設技能者の能力評価制度のあり方に関する検討会の中間とりまとめを公表した。CCUSに蓄積された情報を活用して技能者の能力を評価し、カードの色分けへの反映、技能者を雇用する企業の施工能力等の見える化への連動、レベル分けを参考として技能者の経験やスキルをより適切に反映した処遇の実現を目指している。

現在は、職種の特性を踏まえた具体的な評価基準について各専門工事業団体において検討が進められるとともに、専門工事企業の施工能力の見える化の検討が行われており、2019年度からの運用開始を目指しているとのことである。

こうした取組みを通じてCCUSカードの保有が建設技能者のステータスになるとともに、若年者の入職、スキルアップへのモチベーションとなることを期待している。

専門工事業者の適正な評価を

一般社団法人建設産業専門団体連合会 会長 才賀 清二郎

建設キャリアアップシステムの普及については、ゼネコンに追従するのではなく、我々の存命に関わる重要なツールとして捉え、専門工事業者として主体的に取り組む必要があると位置づけています。

5年前の総会決議では、

- 適正価格による受発注をし、すべての就労者が社会保険に加入し、安心して働ける環境整備を図る。
- 適正利潤を確保し、技能労働者への適切な賃金の支払い等を行い、健全な企業体質にする。
- 安値受注を繰り返し、指値^{さしね}をしてくる企業とは契約を行わない。
- 登録基幹技能者の地位向上と下請評価制度の体制整備を図る。
- 若手技能者の確保・育成と技能・技術の伝承ができる企業体制を確立する。

などを明記し、経団連等、民間30団体に対して要請し、若者が希望を持って入職できる環境整備、健全な建設産業の構築に取り組んできました。こうした取組みの中から、現場で働く技能労働者・企業を発注者が評価する制度として建設キャリアアップシステムの取組みが始まったものと思っています。

昭和50年代だと思いますが、建設労働手帳という制度がありました。手帳にはトンネル工事で働いている人たちの職歴、資格、健康診断結果などを明記して、安全衛生の徹底、雇用の安定化を図

り、優れた技能者を集めようとする試みです。その頃から労働者の数も減少傾向で、現在と同様の状況で、課題がありました。しかし、周知が不十分で、病歴などが就労認可の妨げになるという風評もあり、本格的な運用には至りませんでした。同じ轍を踏まないよう、メリットをはっきりと打ち出し、技能者に希望を与えるシステムとなっしてほしいと思います。

システムによってその地位が認められるようになれば、労働者も声を上げやすくなり、建専連が目指してきた技能者の直用、月給制の普及、更には週休二日といった働き方改革も加速することになるでしょう。

更に重要なことは、専門工事業者の評価です。昨年国土交通省で取りまとめた「建設産業政策2017+10」でも、評価制度構築の必要性が盛り込まれています。会社が評価され、受注に結び付く状況をつくらないと技能者の処遇改善に反映させることは難しく、その評価は何を基準としたものなのかが課題になります。一つの目安は、優秀な技能者をどれだけ抱えているか、その育成に力を注いでいるかということです。発注者は、応札する元請企業がどのような実績、実力を持った専門工事業者と組んでいるのか、また、登録している技能者がシステムのどのレベルに達しているのかを考慮していただきたいと思います。そこまで踏み込むことができれば、システムの意義は飛躍的に高まるのではないのでしょうか。

建設キャリアアップシステムに真面目に取り組んでいる企業が受注を増やす、そうした競争環境を構築できれば、その会社に人が集まります。安値受注で処遇が悪くなり、若い人が離職するという悪環境を断つこともできます。高品質の施工を担保するためには、賃金も当然かかってくるということについても理解を促していきたい。国のお墨付きがもらえればカード自体の重みも違ってくるでしょう。社会保険の加入促進、書類申請などの負担軽減に加え、企業が建設キャリアアップシステムに取り組むことに対する支援、適正な評価のあり方に期待しています。

生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については、概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれている状況にあります。建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォームなど、支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定などの成果を踏まえて、働き方改革の取組みを段階的に強化していく方向性が出されており、我々も、本年5月総会において新たに、

- 適正価格、適正工期、安全経費の確保、技能労働者の直用化、月給制の取組み。
- 登録基幹技能者・技能労働者の技能の見える化に合わせ、建設キャリアアップシステムの加入促進に努め、専門工事企業が適正に評価される体制整備を図る。
- 働き方改革における週休二日制の積極的な取組み。

など、総会決議したところです。

社会保険につきましても、未加入者は入札や現場入場も認めないというところまで厳格化されました。そうした規則が常識として定着しつつあります。建設キャリアアップシステムもこれと同等

の方針を打ち出す必要があると思います。

一方、血の通ったシステムであることも必要でしょう。運転免許証のように、更新時には通知が来るのか。新たに資格を取得したら、即座に自己認証に反映されるのか。従来、人が人を管理、評価するといった、重要な仕事の一部を委ねるわけですから、きめ細やかなシステムでなければなりません。

待っていても建設業界は良くなるらない。そういう時代ではありません。我々が自ら積極的に取り組んで行こうとの気概を持とうと。建設業が変わるチャンスです。国も業界も連携しながら本気になって取り組む必要があると強く思っています。