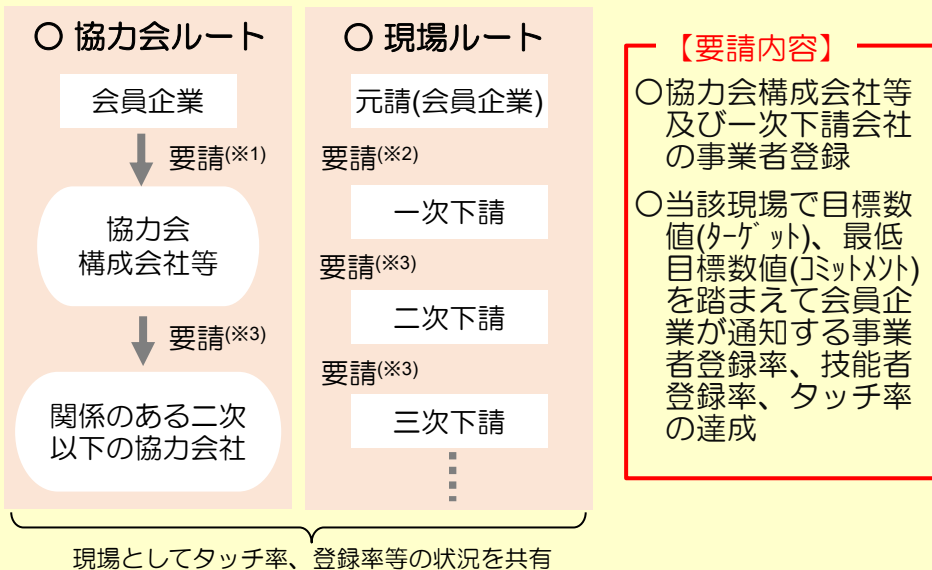


CCUS普及の新目標（日建連の新たな数値目標）（2021.3.19理事会決定）

↑ 新たな推進方策（2026）を策定し、新目標の達成に万全を期す

## 推進方策（2026）における6つの柱

### 1. 協力会、現場の2つのルートでの取組の推進



※1) 協力会ルートの要請は、協力会の集まり、安全大会等の場を活用して実施

※2) 現場ルートは登録現場で実施し、要請は、見積依頼時等に実施  
(要請は契約内容ではない点に留意)

※3) 協力会ルートで協力会社が二次以下の協力会社に要請すること、現場ルートで一次下請会社が二次以下の下請会社に要請することも、会員企業からの要請の一部

### 2. 全社的体制の構築

○新目標の数値目標を社内・現場で共有

○現場登録・カードリーダー設置の徹底（自社の現場登録、カードリーダー設置・稼働状況を把握）

### 3. 建退共との連携

○2025年10月に建退共の電子ポイントとCCUSの就業履歴データの自動連携が開始されたこと、CCUSレベルに応じた複数掛金制度の導入が進められていること等を踏まえ、建退共の電子化を推進し、建退共・CCUS加入者に対する建退共の支払いを促進

### 4. 色別カードの取得促進

○2025年12月の改正建設業法施行に基づき勧告された「労務費に関する基準」において、CCUSレベル別年収に応じた賃金の支払いが求められていること、CCUSレベルに応じた建退共の複数掛金制度の導入が進められていることを踏まえ、技能者の経験や技能に応じた処遇改善を図るための基盤となる能力評価の申請を協力会社や下請会社に対し促進

能力評価の申請及びレベルに応じた賃上げの取組みについては、厚生労働省の助成金の活用を促す（登録やレベル判定料等の助成金は2026年度まで実施）

### 5. 公共工事におけるCCUSモデル工事等への積極的な参加

○2025年6月に閣議決定された「第1次国土強靱化実施中期計画」において、令和12年までに公共工事でのCCUS活用工事の導入完了率100%の目標が掲げられていることを踏まえ、発注や契約の条件を達成できるよう十分な準備のもと、積極的に入札参加

### 6. 建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度の活用

○企業側のメリットにつなげるため、2025年12月に開始された「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」の申請を促進

## CCUS 普及に係る目標達成のための日建連の推進方策(2026)

2026年3月25日

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(以下、「CCUS」という。)は、建設技能者の就業履歴を蓄積し、その経験と技能に応じた処遇改善を図り、担い手確保を進めるための業界共通の制度インフラであり、日建連は将来の建設業のために必要不可欠なものと位置づけ、率先して普及に取り組んでいる。

当会は、国土交通省及び当会を含む業界団体等から構成される CCUS 運営協議会が 2020 年 10 月に CCUS の運営上の目標(以下、「全体数値目標」という。)を設定したことを受け、全体数値目標の実現につき当会の役割を明確にし、併せて会員企業、各現場に対して全体数値目標をブレイクダウンした解り易い具体的な目標(別紙 1/以下、「新目標」という。)を 2021 年 3 月 19 日に決定した。同年 7 月 14 日には新目標を踏まえた「CCUS 普及に係る目標達成のための日建連の推進方策(以下、「推進方策」という。)(2021)」を決定し、昨年度も新目標及び推進方策(2024)により取組みを継続してきた。

このような状況のなか、国土交通省は、2024 年 7 月、「CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画」を決定・公表し、この中で、次の 3 か年を『メリット拡大フェーズ』と位置づけ、改正建設業法に基づく取組みと一体となって、処遇改善や業務効率化のメリット拡大を図ることとしたが、2025 年度の就業履歴数は 3 年連続で全体目標を下回る見通しである。

2025 年度は、全体数値目標がさらに高く設定されていることから、CCUS のさらなる普及促進及びその活用に取り組まなければならない。

また、2025 年 6 月に閣議決定された「第 1 次国土強靱化実施中期計画」では、令和 12 年までに公共工事での CCUS 活用工事の導入完了率 100%の目標が掲げられており、会員企業においては、これらの工事の入札に対応するべく、十分な準備を講じることが求められている。

さらに、2025 年 12 月の改正建設業法の全面施行に基づき勧告された「労務費に関する基準」では、CCUS レベル別年収に応じた適正な賃金の支払いが求められている。(別紙 2)あわせて、CCUS レベルに応じた建退共の複数掛金制度の導入も進められていることから(別紙 3)、処遇改善の基盤となる色別カードの普及促進や建退共の電子化に向けた取組みを一層推進していく必要がある。

当会は、引き続き、会員一丸となって国土交通省と連携し、3 か年計画で目標とされている『あらゆる現場・あらゆる職種で CCUS と能力評価を実施』することを目指すとともに日建連の「長期ビジョン」に掲げる『技能労働者の処遇改善のための基本的なインフラである CCUS の完全実施を実現する。特に、技能労働者がメリットを十分実感できるように、CCUS のレベル評価に応じた賃金の支払いを促進する。』という目標の達成に向け、下記のとおり 2026 年度の推進方策を決定する。

### 記

日建連及び日建連会員企業は、以下の取組みを進め、新目標を達成する。

#### 《用語の定義》

この推進方策における次に掲げる用語の意義は、それぞれに規定するとおりとする。

- 1) 協力会社 会員企業が工事の施工につき直接契約を有する機会が多い会社  
(例: 協力会の構成会社、安全大会の出席会社等)
- 2) 下請会社 個々の工事につき請負契約を締結した会社、又は、締結を予定する会社  
(発注者、元請を除く)

## 1. 新目標を達成する体制の構築

会員企業は、新目標に基づく自社の数値目標(日建連事務局から、確認のため、会員各社ごとの具体的な数値を各社に別途送付)を、社内、各現場で共有し、その達成に努める。

2023 年度から各目標数値がかなり上がったため、特に事業者登録率に関しては最低目標を達成した会員企業の割合が 2 年続けて下まわる結果となった。。今年度はさらに目標数値が上がっているため、各会員企業においては、当会 CCUS 推進本部が 2021 年 11 月にとりまとめた「建設キャリアアップ推進本部 15 社における優良取組み事例集(第 2 版)」を参考により有効な取組みを推進し、目標達成率の向上を図る。

## 2. 協力会社・下請会社における事業者登録(更新)・技能者登録の促進

- 1) 日建連会員の協力会社・一次下請会社においては、事業者登録・技能者登録が進んでいるものの、二次以下の下請会社において登録が進んでいない実情に鑑み、会員企業は、安全大会、協力会の集会等において、主として二次以下の下請会社の CCUS への早急な登録のため必要な働きかけなどの協力を要請する(国土交通省及び建設業振興基金とも協力して実施)。
- 2) 会員企業は以下の①～③の項目を、協力会社に対して要請するとともに、工事請負契約を締結した一次下請会社に対しては工事ごとの見積依頼時等に、要請する。要請は、原則として、文書(電子データを含む)にて行うものとする。(なお、要請内容を契約内容とする趣旨ではない点に留意すること)
  - ① 協力会社自身又は一次下請会社自身の事業者登録を済ませること
  - ② 日建連の会員企業の工事現場に入場する一次下請会社の技能者は、もとより全員の CCUS カード保有と全ての就業履歴蓄積を目指すものであるが、少なくとも新目標のカード保有率及びカードタッチ数に係る目標数値(ターゲット)及び目標数値(コミットメント)を踏まえて通知する数値を目標とし、及び必ず達成すること。

なお、上記のカード保有を前提として、カードタッチ数の目標に代えて、入場する全ての登録技能者の確実なカードタッチ(カード保有者タッチ率 100%)を目指すことも可能とする。

- ③ 一次下請会社が再下請け契約を締結する際に、以下を求めること
- i) 再下請会社自身の事業者登録を済ませること。何らかの事情でこれが実現できない場合にあっては、事業者登録済みの会社の割合が、少なくとも日建連の新目標の目標数値(ターゲット)を目標とし、最低目標数値(コミットメント)を必ず達成すること。(なお、要請内容を契約内容とする趣旨ではない点に留意すること)
  - ii) 再下請会社の技能者のカード保有率は、もとより全員登録を目指すものであるが、少なくとも新目標の目標数値(ターゲット)及び目標数値(コミットメント)を踏まえて通知する数値を目標とし、必ず達成すること
  - iii) 再下請会社の技能者のカードタッチ数は、もとより全ての就業履歴の蓄積を目指すものではあるが、少なくとも会員企業が新目標のカードタッチ数の目標数値(ターゲット)及び最低目標数値(コミットメント)を踏まえて通知するタッチ数を目標とし、必ず達成すること。  
なお、タッチ数の目標に代えて、上記 ii) を前提として、入場する全ての登録技能者の確実なタッチ(カード保有者タッチ率 100%)を目指すことも可能とする。
  - iv) 二次下請会社以下の下請会社が更に再下請契約を締結する際にも、順次、上記 i)、ii) 及び iii) と同様の措置を講じるよう求めること
- 3) 事業者登録の更新手続きについて、引き続き、会員企業自身はもちろんのこと、協力会社や下請会社に対しては更新手続きに関して周知徹底を行い、確実に更新が行われるよう要請する。

### 3. 現場における事業者登録・技能者登録の状況の確認等

- 1) 会員企業は、建設現場において、下請会社の事業者登録につき、施工体系図に掲載され現場に入場する下請会社(一人親方を除く)に占める登録事業者の割合を定期的に把握し、目標数値をクリアする取組みを進める。  
また、一人親方についても、目標数値をクリアするために必要な指導を行う。
- 2) 建設現場においては建設技能者の社会保険加入状況の確認につき、CCUS の活用が原則とされている(社会保険の加入に関する下請けガイドライン(2025年12月10日改訂))ことから、会員企業は、こうした機会を活用するなどして、現場入場技能者数に占める登録技能者数の割合を定期的に把握し、技能者のカード保有率の目標数値をクリアする取組みを進める。
- 3) 会員企業は、協力会及び工事現場において、CCUS 事業者登録、技能者登録、カードタッチ数やカードタッチ率の状況及び目標数値(ターゲット)、最低目標数値(コミットメント)の達成状況につき、協力会社や下請会社との定期的な情報共有に努め、普及を促進する。

#### 4. 現場登録・就業履歴蓄積環境整備の促進

会員企業は、原則として、会員企業が元請となる全ての建設現場を現場登録してカードリーダー(顔認証など CCUS の就業履歴につき同等の機能を有するものを含む。)を設置することを旨とする。少なくとも契約額1億円以上の工事現場においては、必ず、現場登録を行った上で、速やかに適切な場所にカードリーダーを設置する。

CCUS カード保有者が現場にいない又は少ないことを理由にカードリーダーを設置しない例が見受けられるが、カード保有者の増加(注)に伴い「現場にカードリーダーがないため就業履歴の蓄積ができない」との声が大きくなっている。工期中にカード保有技能者が一人でも入場するのであれば、就業履歴蓄積の機会を提供することは元請企業の責務であることを、再度、現場に徹底する。

注) 2026年2月末で約180万人の技能者がカードを保有している。

- 1) 会員企業は、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、事後登録の活用等による就業履歴の記録、小規模現場用の CCUS 就業履歴登録システムや iPhone のカードリーダー化の活用などにより、技能者の就業履歴の確保に努める。
- 2) 会員企業は、現場登録の際には、建設技能者の適切な就業履歴の蓄積を阻害しないよう、現場情報登録、施工体制登録(注)を必ず行う。  
なお、やむを得ない事情でカードリーダーの設置が遅れた場合には、事後に直接入力するなどして、技能者の不利益が生じないよう措置する。  
注)建設技能者の適切な就業履歴の蓄積を阻害しないようなデータ処理でも可
- 3) 会員企業は、自社の稼働現場に占める登録現場・カードリーダー設置現場・カードリーダー稼働現場の割合を恒常的に把握し、その向上に努める。

#### 5. 就業履歴蓄積の促進

技能者の処遇改善を図るため、能力評価に必要な就業履歴の蓄積を確実に行う必要があることから、会員企業は、登録現場に入場する技能者に対し、「CCUS カードの携行、カードタッチの励行・徹底」、入場時の「顔認証の励行・徹底」等を図る。

また、2024年11月にリリースされたアプリ「建設キャリア」(別紙4)を活用し、就業履歴の蓄積や資格情報の確認などを促す。(※現状、資格者証の携行は引き続き必要)

CCUS のメリットの説明については、日建連の作成した技能者用パンフレット等を適宜活用する。

#### 6. より有効な取組みの促進

会員企業は、上記1~5の取組みに拘らず、新目標を達成する上でより有効な取組みがある場合は、その取組みを採用することができる。

## 7. 建退共との連携

当会は、「建退共制度の完全実施の推進について」(2020年4月24日理事会決定)を決定し、この中で、2020年9月以降契約の新規工事については、公共工事・民間工事を問わず、建退共手続きについて、CCUS活用電子申請方式及び建退共・CCUS両者に加入している技能者(以下、「建退共・CCUS加入者」という)のカードタッチにつき建退共掛金完全支払いを推進し、2022年度からの完全実施を目指してきた。

CCUSと建退共との連携は、公共工事にあつては発注者が積算に含まれている建退共掛金を現場で働く建設技能者に確実に行き渡らせる方策であり、また、民間工事にあつては建退共・CCUS加入者がカードタッチするたびに320円の退職金が積み立てられるという解りやすいメリットとなるものである。

建退共の電子化は2021年4月から本格実施され、CCUSとの連携も開始された。その後、2025年10月には、建退共の電子ポイントとCCUSの就業履歴データの自動連携が開始された。(別紙5)

加えて、CCUSレベルに応じた建退共の複数掛金制度の導入が進められていることから、(別紙3)会員企業は、建退共の電子化を推進するとともに、建退共・CCUS加入者におけるカードタッチに対する建退共支払いの推進を図るものとする。

なお、2024年11月にリリースされたアプリ「建キャリア」によって、就業履歴の蓄積に応じた掛金の積立状況や退職金の見込み額がアプリで確認可能であることを周知する。

会員企業は、建退共支払い現場においては、建退共本部の作成した揭示書類を活用するなどして当該現場が建退共支払い現場であることを技能者に周知するとともに、民間工事も含めてCCUSのメリットとして説明に努める。

## 8. 社会保険加入状況確認における活用

2020年10月の改正建設業法施行により、作業員名簿の作成・備え付けが義務化されたことを受け、元請企業による技能者の社会保険加入状況の確認事務・指導の強化が求められている。これを踏まえ、会員企業は、登録現場において、CCUS(注)の登録情報を積極的に活用し、閲覧画面において作業員名簿を確認するとともに、社会保険加入状況を確認するものとする。

(※) CCUSとAPI連携済の民間システムでも可とするが、該当部分につきCCUSの真正性の高い情報が反映されているか注意を払うものとする。

## 9. 公共工事の施工体制の確認における活用

2024年12月施行された改正建設業法に基づき、公共工事における施工体制台帳の写しの提出については、CCUSを活用して発注者が直接確認できる場合には提出義務が免除されることとなったことから、会員企業は、この緩和措置を有効に活用して、現場管理の効率化を図るものとする。

## 10. 色別カードの取得(能力評価の申請)促進

2025年12月の改正建設業法の全面施行に基づき勧告された「労務費に関する基準」において、CCUSレベル別年収に応じた適正な賃金の支払いが求められていることやCCUSレベルに応じた建退共の複数掛金制度の導入が進められていることを踏まえ、技能者の経験や技能に応じた適正な処遇改善に結びつけるための基盤となる能力評価の申請を促進していかねばならない。

会員企業は、協力会社や下請会社に対し、各社で導入している「優良技能者認定制度」などCCUSの能力評価に応じた手当支給などにより、能力評価の申請を促進する。

能力評価の申請(注)及びレベルに応じた賃上げの取組みについては、厚生労働省の助成金の活用を促す。(別紙6)

(注) 技能者登録やレベル判定手数料等を補助する建設事業主団体へ助成を行う登録促進事業は、建設キャリアアップシステム等活用促進コースの普及促進事業として、2025年度に引き続き、26年度まで実施。

## 11. 公共工事におけるCCUSモデル工事等への積極的な参加

2020年度から開始された国土交通省直轄工事における「CCUS義務化モデル工事」、「CCUS活用推奨モデル工事」は、その対象が年々拡大され、地方公共発注者等においても、CCUSの取組状況を発注条件等とする取組みが広がっている。

また、2025年6月に閣議決定された「第一次国土強靱化実施中期計画」において、令和12年までに公共工事でのCCUS活用工事の導入完了率100%の目標が掲げられていることを踏まえ、会員企業は、国土交通省モデル工事の最低基準を上回り、目標基準を達成できるように十分な準備を講じたうえで、これらの工事の入札に積極的に参加する。

## 12. 施工能力等の見える化評価及び自主宣言制度の活用に向けた取組み

「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」は、2021年度から申請受付が開始されている。現時点では評価基準が認定されている職種及び評価を受けた企業は未だ少ない状況であることから、レベルの高いCCUSカードを持つ技能者を雇用し、高い評価を受けた企業の受注機会の拡大が将来的に図られるという企業側にとってのCCUSのメリットを説明していく必要がある。

今後の職種の追加状況や企業の申請状況に応じて、会員企業は、協力会社の施工能力等の見える化評価への申請の促進、及び下請企業選定の際の同評価の活用に係る考え方を示し、安全大会、協力会の集会等において説明する。

あわせて、技能者の処遇改善とキャリア形成を支援するとともに、CCUS等を通じた企業の取組姿勢を対外的に示し、企業価値や信頼性の向上につなげるため、2025年12月に開始された「建設技能者を大切にす企業自主宣言制度」についても、申請および活用の促進を図る。(別紙7)

## 13. フォローアップ

日建連は、新目標のうち、就業履歴蓄積数、現場登録数に係るものについては、建設業振興基金の協力も得つつ、毎月フォローアップを行う。

その他の項目(技能者登録、事業者登録、カードリーダー設置、建退共との連携状況等)については、調査に係る会員企業の負担も勘案しつつ、定期的に行う。

特に、就業履歴蓄積の達成率等が低調な会員企業については、個別に、課題や今後の方針などについて確認しつつ、取組みを促進する。

フォローアップの具体的な実施方法等は、別途連絡する。

# 日建連の新目標

会員企業の直近の年間国内元請完工高（2026年1月時点）に基づき、  
2023年度以降のタッチ数目標を再計算（2026.03.25）

			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 (作業員名簿に記載された 技能者の技能者登録率)	最低限達成すべき数値		15%	25%	35%	41%	45%	49% (51%)※1	50% (55%)※1	
	上乗せ	全社	15%	36%	58%	79%	100%	100%※2	100%※2	
	目標数値	推進本部15社	15%	43%	72%	100%	100%※2	100%※2	100%※2	
事業者登録率 (施工体系図に記載された 事業者の事業者登録率)	最低限達成すべき数値		37%	52%	68%	79%	84%	84%	84%	
	上乗せ	全社	37%	53%	69%	84%	100%	100%※3	100%※3	
	目標数値	推進本部15社	37%	58%	79%	100%	100%※3	100%※3	100%※3	
現場登録 (推進方策2020)	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							
タッチ数	最低限達成すべき数値		国内元請完工高 10億円あたりのタッチ数	163	452	914	1,444	1,797	2,447	2,479
	目標数値 上乗せ	全社	国内元請完工高 10億円あたりのタッチ数	244	678	1,371	2,166	2,696	3,671	3,718
		推進本部 15社	国内元請完工高10億あたりのタッチ数(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							

※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 入場については、カードを保有している技能者を原則とする

※3 入場については、登録している事業者を原則とする

【参考：国交省低位推計】

	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

## ○労務費に関する基準 本文

### 第3章 本基準の実効性を確保するための施策

#### (3) 支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組

##### ①基本的な考え方

・建設業の持続可能性に対する危機感が高まる中、労務費・賃金の適正な支払に係る実効性確保策について、公共・民間発注者を含めたサプライチェーン全体で、これまでの施策の延長にとどまらない踏み込んだ対応を目指して知恵を出し合うことが必要である。

・かかる認識を関係者間で共有しつつ、下記を目指すことを基本的な考え方とし、これを実現するための施策を講じることが適切である。

○注文者は受注者に対して、本基準を踏まえた適正な労務費（賃金の原資）を支払うこと。

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムを活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

- 前回(R5.6) 記者発表資料より

将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって、賃上げや適正価格の受発注の促進を目指すもの。  
法的拘束力はなく、支払いを義務づけるものではない。



あくまでも目安

- 労務費に関する基準より

建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。



建設業法上の指導等にも結びつく基準

- ◎建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指す。
- ◎目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンプの恐れがないか重点的に確認する。

## ブロック別 ( 全 分 野 ) (年収)

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

	レベル1(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル2(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル3(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル4(単位：万円) (標準値～目標値)
全 国	385～523以上	420～587以上	444～645以上	550～719以上
北 海 道	356～483以上	388～543以上	411～597以上	508～665以上
東 北	412～559以上	449～628以上	475～690以上	588～769以上
関 東	412～559以上	449～628以上	476～691以上	588～769以上
北 陸	391～532以上	427～597以上	452～657以上	559～732以上
中 部	408～555以上	446～623以上	472～685以上	584～763以上
近 畿	378～513以上	413～577以上	437～634以上	540～706以上
中 国	329～447以上	359～502以上	380～552以上	470～615以上
四 国	351～477以上	383～535以上	405～589以上	501～656以上
九州・沖縄	365～496以上	399～557以上	422～613以上	522～683以上
参考①特殊作業員	404～544以上	443～612以上	449～662以上	569～744以上
参考②普通作業員	342～462以上	375～519以上	381～562以上	483～631以上

<試算条件>・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査(令和6年10月調査)の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成

・労務費調査においてレベル評価されていない標本も経験年数と資格を基にレベルを推定(レベル1相当:5年未満、レベル2相当:5年以上10年未満、レベル3相当:10年以上又は一級技能士、レベル4相当:登録基幹技能者)

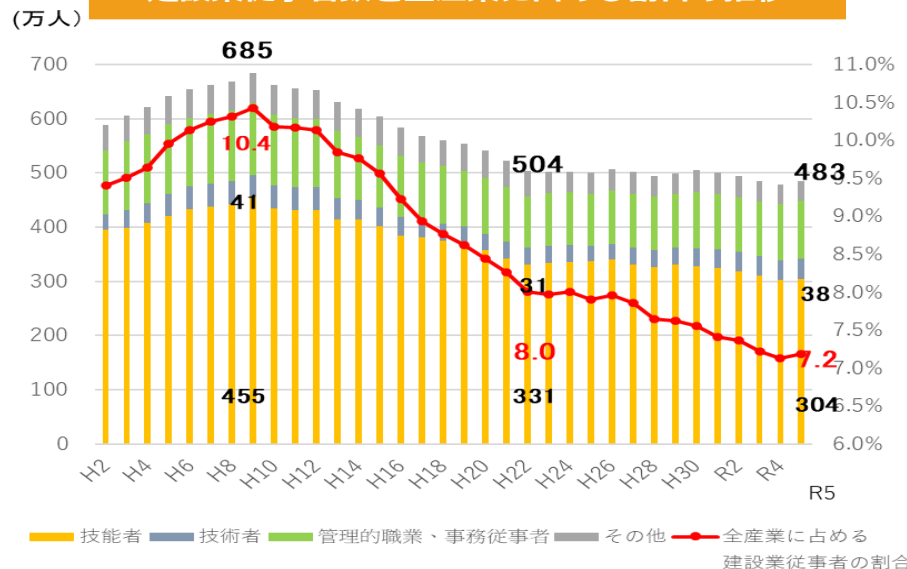
・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成。

## 基本的な考え方

国土交通省／建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会  
令和7年度第2回協議会(令和7年12月4日)より抜粋

- 建設技能労働者・一人親方等（建設労働者等）の処遇改善のためには、**技能や経験等に応じて、より充実した退職金を受給することができるようにすることが重要。**他産業と比較して遜色ない、魅力ある退職金制度として、**最低でも退職金1,000万円超を目指す。**
- **複数掛金**は、建設業法等の改正により建設労働者等の処遇改善の確保が建設業者の責務として努力義務化されていることを踏まえ、**元請や事業主が上乗せできる仕組み**とする。
- 複数掛金制度の導入にあたっては、実務手続きやシステム上の工夫を行い、事務負担が増えないように配慮することとし、現場管理の効率化・生産性向上等の観点から、**電子ポイント方式**とする。
- **日額の設定**は、技能や経験等を踏まえ、**事業主が柔軟に選択可能とすることを原則**としつつ、大規模な現場での導入や運用の効率性の観点から、**簡便に複数掛金を導入可能とする工夫が必要**。このため、**建設キャリアアップシステム（CCUS）の技能レベルに対応した掛金日額の標準モデルを示す。**

建設業従事者数と全産業に占める割合の推移



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

他産業の退職金と建退共の比較

- ・ 製造業 863万円
- ・ サービス業 1,062万円
- ・ 卸売業、小売業 880万円
- ・ 全産業の退職金額 842万円

(いずれも高校卒、37年勤務した場合)

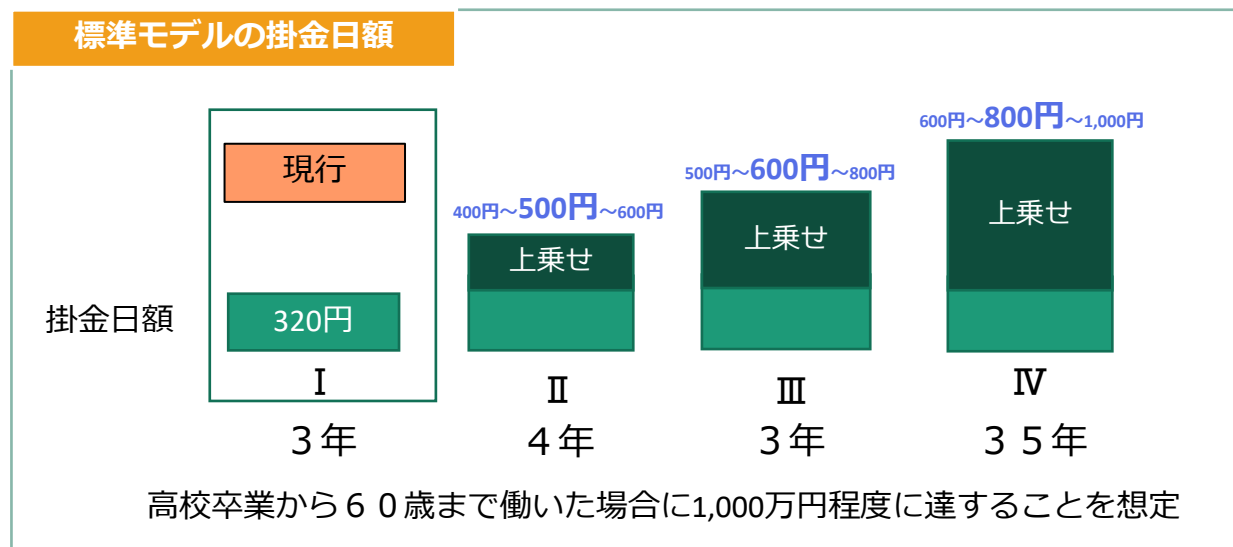
出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(令和6年版)

- ・ 建退共 388万円
- (掛金日額320円で37年掛金納付した場合)

## 取組の方向性

### 掛金日額の設定

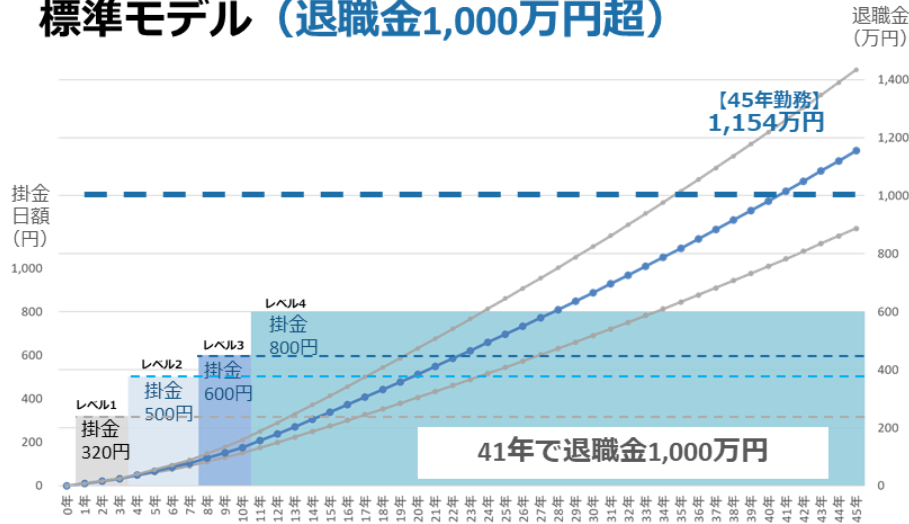
- 上乗せ掛金の日額は、事業主が建設労働者等の技能や経験等に応じて**被共済者毎に設定**する。ただし、元請が下請の掛金納付を一括して代行する場合は、元請が被共済者毎に、最終見積書に基づく掛金日額を設定する。
- 技能・経験に応じた上乗せ掛金を客観的かつ簡便に設定できるよう、**CCUSのレベル区分に応じて段階的に金額を上乗せした掛金日額の標準モデル**を示し、**その中から事業主が選択**することも可能とする。
- この他、**工事ごとや厳しい労働条件（災害や危険度）や多能工**であることなどを踏まえ、**柔軟に掛金日額を設定できる仕組み**とし、**事業主のニーズにも配慮**する（システム上は10円単位で設定可能）。



## 目標とすべき退職金額

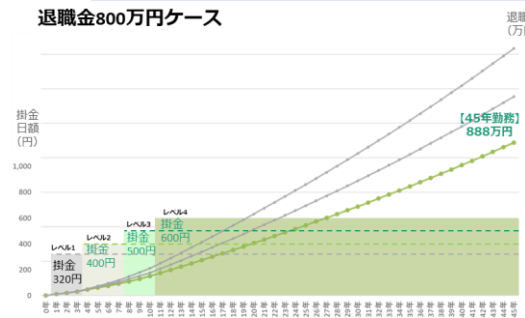
- 目標とすべき退職金額の水準は他産業と比較しても遜色のない魅力あるものになるよう、最低でも1,000万円を超える水準とすることが適当である。この目標水準を達成し、CCUSの4つのレベルごとに上乗せ掛金を引き上げていく場合の標準モデルの退職金額のシミュレーションは次のとおりである。

## 標準モデル（退職金1,000万円超）

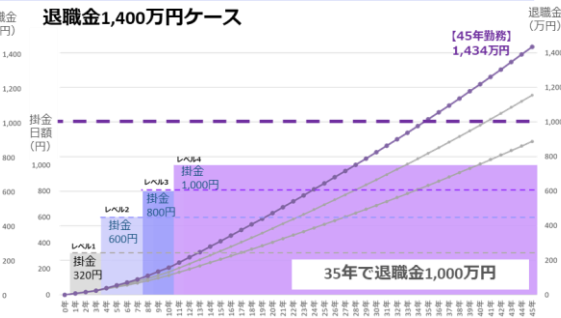


- 事業主は、企業規模や地域経済の状況に応じて標準モデルを調整して掛金日額を設定することも可能とすることが適当。退職金額800万円や1400万円を目指すケースは下のとおり。

退職金800万円ケース



退職金1,400万円ケース



## 複数掛金の確保等

- 労務費と併せて確保すべき「必要経費」としての建退共の掛金は、元請と下請が掛金相当額を見積書に明記することによって注文者や発注者等に示すことが必要。また、注文者や発注者等に幅広くその旨を周知していくことが適当。
- 建退共の掛金は、下請からの求めに応じて元請が一括して購入及び現物支給による納付を代行することで、下請までの行き渡りに繋げてきた実情を鑑みると、複数掛金制度においても、元請が下請の掛金納付を一括して代行することが適当である。
- この場合において、元請が最終見積書に基づく掛金を一括納付する。なお、下請の事業主は、さらなる処遇確保のため、元請が納付する掛金額に上乗せして納付することができるよう措置することが適当である。

## 複数掛金の利用方法

- CCUSと連携した電子ポイント方式の積極的な活用を促進し、現場管理の効率化・生産性向上を図る観点、適正・公正な履行確保及び不正利用防止や災害時等における紛失防止の観点からも電子ポイント方式によることが適当である。



見る・知る・楽しむ 手の中のCCUS！

# CCUS技能者スマホアプリ『建キャリア』登場！

建設キャリアアップシステム登録技能者向けスマートフォンアプリ「建キャリア」を本日、11月29日にリリース。運用を開始しました。

CCUS登録技能者の皆様にご利用いただけるよう、多くの機能をご用意しました。「どんなアプリなの？」か、主な機能や画面等をご紹介します。

## ◎ 建キャリアとは？

「建キャリア」は、日本初の業界横断的な技能者向けスマートフォンアプリであり、300万人ともいわれる建設技能者共通のアプリを目指しています。CCUSに登録している基本情報や就業履歴を、技能者本人が容易に確認、登録している資格者証などをいつでも画面表示できます。また、能力評価のサポートや建退共掛金納付状況、CCUS応援団の特典なども確認可能。CCUSを身近に感じ、CCUSのメリットを実感いただくことを目的としています。

ダウンロードは無料。iPhoneでもAndroidスマホでもご利用いただけます。

### ホーム画面

レベルと職種、登録基幹技能者であることを表示

マイページからは、氏名などの基本情報・お知らせ等を表示

レベルの色を表示  
(Lv1:白、Lv2:青  
Lv3:シルバー、Lv4:ゴールド)

ホーム画面は、アプリ内に登録されているイラストから、好きなものを選択(※)

技能者IDをQR表示  
(ワンタイム)

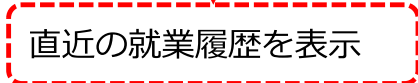
### マイページ



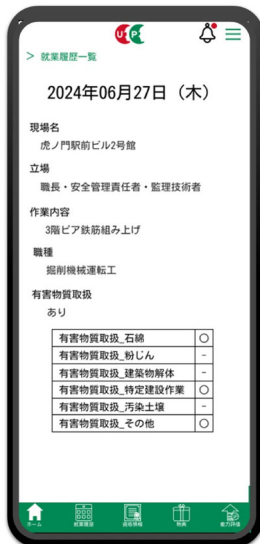
### (※) イラスト選択例



直近の就業履歴を表示



## 就業履歴



本アプリでは、PCでCCUSにログインせずに、蓄積された就業履歴を確認することができます。月別に表示される日々の履歴はもちろん、その日の作業内容、立場なども表示可能ですので、自分の履歴が適切に蓄積されているか、手軽に確認することができます。

## 資格情報



「資格情報」には、登録基幹技能者から技能講習、表彰まで、登録した全ての情報が表示されます。さらに、ワンタッチで、登録した画像データを表示することも可能で、オフライン（電波が届かない）時でも見るできるようになっています。

## 建退共



現在の掛金状況や、退職金の目安などを確認することができます。

## 特典

アプリから、都道府県別・サービス別にCCUS応援団の特典を検索することができます。お手軽に特典を検索、内容を確認してご活用ください。

◎ダウンロードはこちらから

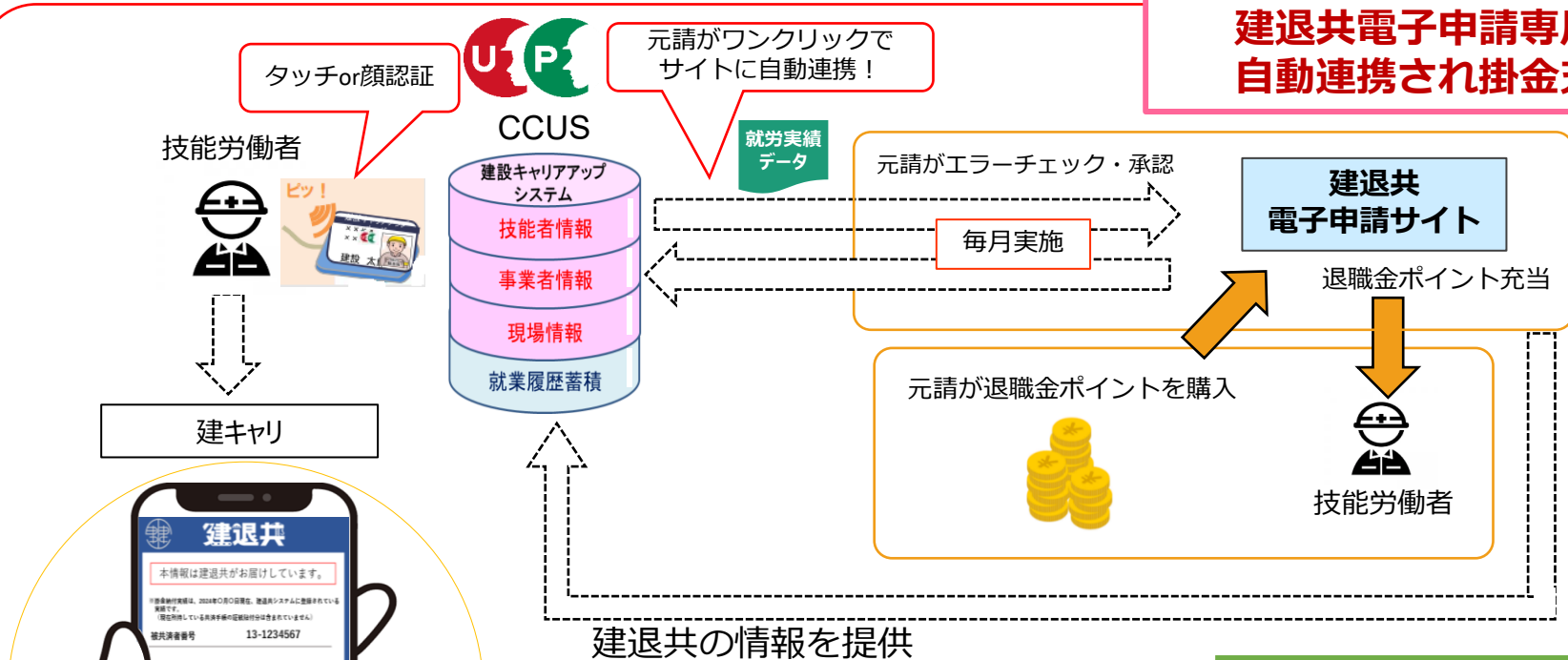
iPhone

Android



国土交通省／建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会  
令和7年度第2回協議会（令和7年12月4日）より抜粋

✓ **CCUSの就業履歴データが  
建退共電子申請専用サイトに  
自動連携され掛金充当**



### 建退共掛金の積立状況を手元で確認

○ **就業履歴の蓄積に応じた、建退共掛金の積立状況と、退職金の見込み額をスマホで確認可能**

### 建キャリアの利用状況 (令和6年12月～令和7年9月末時点)

建キャリアアプリ利用者数26,831人のうち、  
建退共加入利用者数 6,999人  
(うち最大退職金額が927万円の技能者も)

※毎週更新

## 中小建設事業主の皆さまへ

従業員の賃金は、能力・経験に見合っていますか？

**建設キャリアアップシステム**を活用した  
雇用管理改善の取組を**支援**します！

人材確保等支援助成金(建設キャリアアップシステム等活用促進コース)

### 助成金の概要

**建設キャリアアップシステム(CCUS)**を活用して、雇用する建設技能者の処遇を改善する取組を行った中小建設事業主に対し、その取組に要する経費の一部を助成します。  
能力・経験等に応じた適切な賃金支払いを通じて、建設技能者全体の処遇を改善していくことを目的としています。

### 支給対象

中小建設事業主

### 対象事業

以下の2つの取組を行うことが必要です。

- ☑ 雇用する**全ての建設技能者**について、建設キャリアアップシステムの**技能者登録(詳細型登録)**を行うこと
- ☑ 能力評価制度のレベル判定でレベルが上がった技能者の**賃金を5%以上増加**させること

※ 賃金が5%以上増加していることは、増額改定前後12か月間の賃金総額を比較することにより確認します。

### 支給額

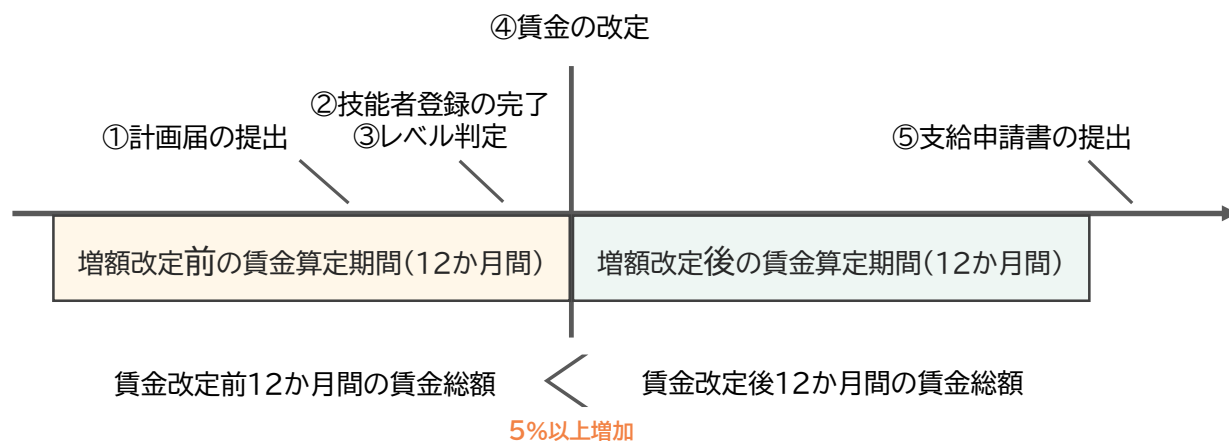
算定対象となる建設技能者1人あたり**16万円**

※ 算定対象となる建設技能者は、レベル判定でレベルが上がり、賃金が5%以上増加した建設技能者です。

※ 一事業年度あたり**160万円**(16万円×10名)が上限です。

## 申請手続き

- 1** 計画届の提出 | 賃金を増額改定する月の**6か月前から2か月前まで**に「計画届」を提出してください。
- 2** 技能者登録の完了 | 雇用する全ての建設技能者について、CCUSの技能者登録を完了させます。
- 3** レベル判定 | 能力評価制度のレベル判定を行い、レベルを上げます。  
※②技能者登録の完了、③レベル判定については、①計画届の提出よりも前に行われている場合であっても助成金の対象となります。
- 4** 賃金の改定 | レベルが上がった技能者の賃金を**5%以上増加**させ、12か月間支払いを行います。
- 5** 支給申請書の提出 | 増額後賃金の12か月間の支払い完了から**2か月以内**に「支給申請書」と添付書類を提出してください。



## 詳細・お問い合わせ

助成金の詳細は下記ウェブサイトをご覧ください、各都道府県労働局にお問い合わせください。

■ 支給要領



■ 都道府県労働局  
お問い合わせ先



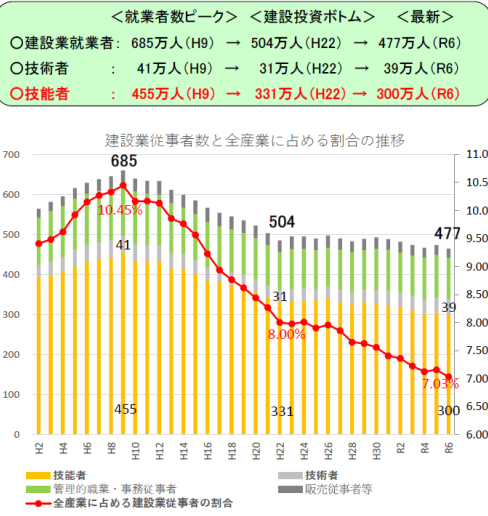
# 建設技能者を大切にしている企業の自主宣言とは

## 制度目的

建設業への技能者の減少が続く中、技能者を大切に、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者がその旨を宣言することにより就業者に選ばれることなどにより、処遇改善の取組が持続的に行われることとなる枠組みを作ることを目的としている。

## 制度背景

技能者等の推移



建設業は国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っている。

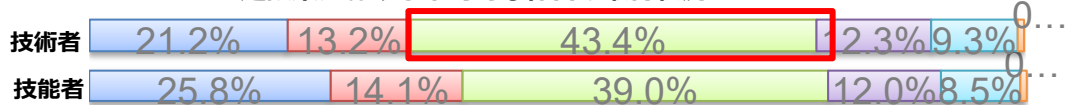
一方、人口減少や厳しい就労条件を背景として就業者の減少や高齢化、特に技能者の減少が続いており、建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるよう取組を強化することが急務となっている。

こうした状況を踏まえ、国土交通省においては、令和6年7月に「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた3か年計画」を策定し、改正建設業法に基づく取組とCCUSを活用した取組を一体として、技能者の処遇改善を図る方向性を示した。

この方向性に沿って処遇改善に取り組む企業が評価され、サプライチェーン全体で処遇改善に取り組むようになるための枠組みとして、「建設技能者を大切にしている企業の自主宣言」が創設された。

## 4週8休(週休2日)を確保できない労働環境

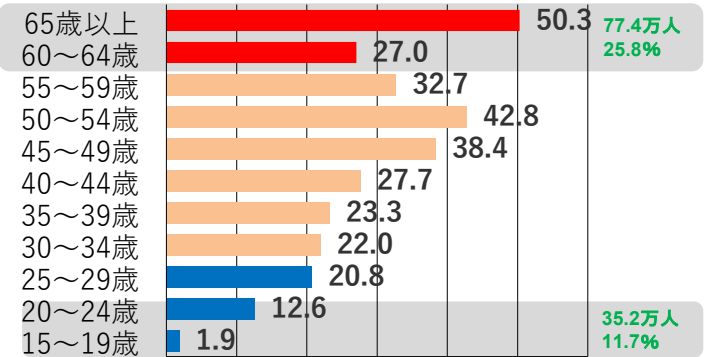
建設業における平均的な休日の取得状況



「4週6休程度」が最多

## 建設技能者の高齢化

年齢階層別の建設技能者数



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 (万人)

出典:総務省「労働力調査」(令和6年平均)



# 経営事項審査の改正の視点

## 改正の視点

持続可能な建設業に向けた①担い手の育成・確保や、「地域の守り手」としての②災害対応力の強化の取組の努力を適正に評価・後押しするとともに、③建設業許可要件の改正を踏まえた審査項目・基準の見直しを実施。

### ① 担い手の育成・確保

建設業の処遇改善の原資となる労務費の確保・行き渡り等のための取組や、CCUSの就業履歴の蓄積に関する評価項目を設定することが必要

**「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」の宣言状況について加点項目として追加(5点)**

(審査基準日が宣言日以降であり、宣言書と誓約書が提出されている場合に加点)

※あわせて「W1-10:建設工事に従事する者の就業履歴を蓄積するために必要な措置の実施状況」の加点配分を見直し

### ② 災害対応力の強化

能登半島地震の応急復旧工事での活用実績等を踏まえ、加点対象となる建設機械を追加することで災害対応力強化を図ることが必要

**加点対象機械の拡大**

(「不整地運搬車」、「アスファルトフィニッシャー」を追加)

### ③ 令和2年の建設業許可要件の改正を踏まえた見直し

令和2年10月に建設業許可・更新の要件に社会保険加入が追加され、

令和7年10月以降に経営事項審査を受審する企業は社会保険加入に係る許可要件を当然満たすことに

**社会保険加入に関する審査項目を削除(各項目-40点)**

(W1-1:雇用保険、W1-2:健康保険、W1-3:厚生年金保険の加入有無に関する減点項目を削除)