

国不建キ第8号

令和5年6月14日

建設業団体の長 殿

国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課長

建設技能者の能力評価制度に関するガイドラインの一部改正について

建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示460号）の内容をより具体的かつ明確に示し、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を平成31年に策定したところです。

令和4年に建設キャリアアップシステムへの登録技能者数は100万人を突破し、技能者の3人に1人が利用する水準に至りました。国土交通省としては、登録技能者の処遇改善を進めるため、令和5年夏頃を目途に、技能・経験に応じたレベル別の賃金目安を示し、職種ごとに、レベルにあわせて賃金が上昇していくよう取り組むこととしており、より一層の能力評価の普及に向け、下記（1）（2）のとおり、ガイドラインの改正を行いました。

つきましては、告示及びガイドラインの趣旨及び内容をご了知いただき、ガイドラインの改正について会員企業等への周知徹底にご協力をお願いいたします。

また、専門工事業団体等におかれましては、新たな登録基幹技能者講習の創設とあわせて能力評価基準及び能力評価実施規定の策定に向けた取組について積極的なご対応をお願いいたします。

さらに、元請団体におかれましては、令和6年4月1日以降の就業履歴について、経歴証明による証明ができなくなることを踏まえ、技能者に不利益が生じないように、現場における就業履歴が適切に蓄積されるための環境整備を徹底いただくようお願いいたします。

【主な改正事項】

（１）経歴証明の提出期間の延長

建設技能者の能力評価制度においては、建設キャリアアップシステムにより客観的に把握できる就業年数、保有資格、マネジメント経験（職長・班長としての就業年数）を評価することを原則としておりますが、ガイドラインにおいて、建設キャリアアップシステムに就業履歴を蓄積できる環境が整うまでの経過的な措置として、就業年数、マネジメント経験については、令和6年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り、所属事業者等により作成された経歴証明の提出を認めているところです。

この度、令和6年3月31日までの就業年数、マネジメント経験については、令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合には、所属事業者等により作成された経歴証明の提出を認めることとします（別添4参照）。

（２）上位資格を保有する場合の取扱い

この度、能力評価基準に設定されている資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱うことを認めることとします（例：レベル4の1級〇〇士を保有していれば、レベル3の2級〇〇士も保有しているものと取り扱い、レベル3の1級〇〇士を保有していれば、レベル2の2級〇〇士も保有しているものと取り扱う等）。

建設技能者の能力評価制度に関する
ガイドライン

平成31年3月29日
(改訂 令和5年6月14日)

国土交通省
不動産・建設経済局

目 次

はじめに	1
1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的	2
2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み	2
(1) 能力評価基準に基づく評価の実施	
(2) 能力評価の対象とする要素	
(3) 能力評価制度による評価結果	
3. 能力評価基準	3
(1) 国土交通大臣による能力評価基準の認定	
(2) 能力評価基準の要件	
①目的	
②レベルの段階と目安	
③評価基準の設定	
④各レベルの基準	
⑤建設キャリアアップシステムに蓄積されていない経験の評価	
4. 能力評価実施規程	7
(1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出	
(2) 能力評価実施規程の要件	
①評価の申請	
②評価の実施	
③評価の結果の通知等	
④その他	
(3) 建設キャリアアップシステムに蓄積されていない経験の評価方法	
5. 適正な能力評価実施のための措置	9
(1) 報告の徴収	
(2) 認定の取消し等	
6. その他	10
7. 施行期日	11

はじめに

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る。

人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にある。建設業が引き続き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が急務となっている。

国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、建設業の魅力をさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。

建設業に従事する全ての技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、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環境にある。

こうした中、平成31年度から、技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）の本運用が開始される。このシステムによって、これまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になる。このシステムを活用して、建設業全体として建設技能者一人ひとりを客観的に評価する仕組みを構築し、技能や経験に応じた処遇を実現するための環境整備が強く期待されている。

こうした状況を踏まえ、CCUSの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報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、平成29年11月に、学識経験者や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」を設置し、5回にわたり検討を行い、平成30年3月に中間とりまとめが行われた。その後、平成30年4月に、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、継続的な検討を行うとともに、当該検討会の下に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」において能力評価基準（案）などに関する具体的な検討を行ってきたところである。

こうした検討結果を踏まえ、建設技能者の能力評価制度を構築するため、今般、建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示第460号）（以下「告示」という。）を公示したところであるが、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示すことで、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を定めることとする。

告示及び本ガイドラインに沿って、職種毎の能力評価基準が策定され、当該基準に基づき全ての建設技能者に対して4段階の客観的な技能レベルが付与されることにより、建設技能者の技能や経験に応じた処遇の実現が図られることを強く期待する。

1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的

CCUS に登録・蓄積される情報を活用して、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現
- ・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を拡大し、定着を促進
- ・建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成
- ・技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図る

ことを目的とする。

また、国土交通省においては、

- ・建設技能者の能力評価制度と連動した「専門工事企業の施工能力等の見える化評価」の促進
- ・公共事業労務費調査における技能レベルに応じた賃金水準の調査とその結果の活用といった措置を講じることにより、技能者の処遇改善を図る取組を推進する。

2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み

(1) 能力評価基準に基づく評価の実施

建設技能者の能力評価制度は、告示及び本ガイドラインに基づき、以下のとおり実施する。

- ・能力評価を実施しようとする専門工事業団体等が、職種毎に能力評価基準を策定する。
- ・国土交通大臣は、専門工事業団体等が策定した能力評価基準を認定する。
- ・能力評価基準を策定した専門工事業団体等が、認定された能力評価基準に基づき、能力評価を実施する。

(2) 能力評価の対象とする要素

建設技能者の能力評価制度においては、CCUS により客観的に把握できる経験、知識・技能、マネジメント能力を評価することを基本とする。

具体的には、経験については CCUS に蓄積された就業日数、知識・技能については CCUS に登録された保有資格（講習、研修、表彰を含む。以下同じ。）、マネジメント能力については CCUS に蓄積された職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などマネジメント能力を測る保有資格を評価する。

（３）能力評価制度による評価結果

能力評価は、レベル 1 からレベル 4 までの 4 段階で行う。

4 段階の目安としては、レベル 1 を初級技能者（見習いの技能者）、レベル 2 を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル 3 を職長として現場に従事できる技能者、レベル 4 を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。

2.（２）のとおり、客観的に把握できる要素を評価することで、4 段階の客観的なレベル分けを実施する。

3. 能力評価基準

（１）国土交通大臣による能力評価基準の認定

能力評価を実施しようとする専門工事業団体等は、告示第 3 条第 1 項及び 3.（２）に基づき、能力評価基準を策定し、国土交通大臣に対して認定を申請する。

なお、3.（２）能力評価基準の要件に照らし能力評価基準の策定内容が異なる場合、その理由も添えることとする。

認定の申請は、登録基幹技能者講習実施機関でなければ行うことができない。

国土交通大臣は、申請された能力評価基準が、告示第 3 条第 2 項及び 3.（２）の定めに適合していると認めるときは、認定をする。

認定された能力評価基準については、国土交通省において公表する。

認定を受けた能力評価基準を変更する場合には、当該基準を策定した専門工事業団体等は、告示第 3 条第 4 項に基づき、国土交通大臣の認定を受けなければならない。

国土交通大臣は、変更された能力評価基準が、告示第 3 条第 2 項及び 3.（２）に適合していると認めるときは、認定をするとともに、認定された能力評価基準を公表する。

（２）能力評価基準の要件

能力評価基準は、告示第 3 条第 1 項及び第 2 項に定めるほか、以下の定めによるものとする。

①目的

能力評価基準には、1. に記載の趣旨・目的を踏まえ、能力評価基準を策定する目的を記載する。

②能力評価の対象とする職種

能力評価基準には、当該基準による評価の対象とする職種を定める。

また、当該職種に対応する CCUS における技能職種を記載する。具体的には、CCUS 登録申請書コード表の表 5 に掲げられた技能職種から該当するものを選択して記載する。当該技能職種については、評価の対象とする職種の能力評価を適正に実施する上で合理的な範囲内で設定する。

能力評価を受けた技能者の呼称（例：〇〇技能者、〇〇工）を定める。

なお、評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること。

③能力評価の段階

能力評価は、レベル 1 からレベル 4 までの 4 段階で行う。

4 段階の目安としては、レベル 1 を初級技能者（見習いの技能者）、レベル 2 を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル 3 を職長として現場に従事できる技能者、レベル 4 を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。

能力評価基準には、各段階に相当する具体的な技能者像を記載する。

④能力評価基準

(a)基準設定の考え方

各レベルの基準設定に用いる項目は、CCUS に蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数とする。

優秀な技能者の早期のレベルアップを促す観点から、各レベルにおいて最低限必要となる就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を定める。

能力評価基準には、各レベルにおける基準設定の考え方を記載する。

(b)就業日数

CCUS には、就業日数が蓄積されるため、就業日数に対して評価を行うことになるが、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な就業年数も設定する。

また、「週休 2 日の推進に向けた適切な工期設定の運用について」（国技建管第 19 号平成 29 年 3 月 28 日）における雨休率を参考として、就業日数 215 日を 1 年として換算することとする。

(c)保有資格

資格の他、講習、研修、表彰など、建設技能者が技能や知識を有していることを確認できる制度を活用する。

例えば、建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）に基づく登録基幹技能者講習制度、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づく技能検定制度、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づく技能講習制度など、国の資格制度を活用する。国の行う表彰制度を活用することも可能とする。

民間の資格制度を活用することも可能とする。ただし、資格要件や考査等によ

り一定の客観性が確保されているものに限る。

活用する保有資格については、これらを保有していることや受講したこと等について、CCUS に登録し、確認できるものに限る。

特定の所属の者しか受験等ができない資格を基準として設定してはならない。ただし、複数の保有資格のうちいずれかを保有していることをレベル2 又はレベル3 の基準として設定する場合に、これらの保有資格の一つとして当該資格を設定することは差し支えない。この場合、基準として設定する他の保有資格との間で著しく均衡を失することがないように留意すること。

(d)職長・班長としての就業日数

職長・班長としての就業日数とは、CCUS の施工体制への技能者の登録（作業員名簿の登録）の際に、職長又は班長という「立場」の項目に登録された技能者が蓄積した就業日数を指す。

職長とは、職長又は職長の直近下位に配置され、複数の班を束ねる者をいう。班長とは、職長以外の者であって、複数の班や技能者を束ねる者をいう。該当する技能者のイメージは、別添1 を参考とする。

なお、職長や班長という名称は、CCUS に登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。

また、(b)就業日数と同様に、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な職長・班長としての就業年数も設定することとし、就業日数215日を1年として換算することとする。

⑤各レベルの基準

(a)レベル4 の基準

【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、建設技能者の能力評価制度における最上位のレベルであることを踏まえて設定する。

【保有資格】

登録基幹技能者を必ず設定する。また、登録基幹技能者講習実施機関のみが、レベル4 の基準として、登録基幹技能者を設定することができる。

登録基幹技能者に加え、高度なマネジメント能力を測ることのできる資格や表彰制度を設定することも可能とする。

レベル3 及びレベル2 の基準として設定された保有資格を基準として設定することを基本とする。

なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載

する。(例：レベル4の1級〇〇士を保有していれば、レベル3又はレベル2の2級〇〇士も保有しているものと取り扱う)

【職長・班長としての就業日数】

3年以上の職長としての就業日数を必ず設定する。

(b)レベル3の基準

【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであること、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることを踏まえて設定する。

【保有資格】

技能検定がある職種においては、1級技能士又は単一等級の技能士の資格を活用することを基本とする。

技能検定がない職種においては、その他の国家資格や民間資格を活用する。この場合、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであることを踏まえて設定する。

レベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定する。

なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載する。(例：レベル4の1級〇〇士を保有していれば、レベル3の2級〇〇士も保有しているものと取り扱い、レベル3の1級〇〇士を保有していれば、レベル2の2級〇〇士も保有しているものと取り扱う)

【職長・班長としての就業日数】

レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることから、一定のマネジメント能力を有していることを確認する必要がある。職長や班長として従事した一定の経験を有していることは、所属事業者や元請事業者が現場で発揮されている当該技能者のマネジメント能力を評価していることの現れであり、かつ、CCUSにおいて客観的に確認が可能である。したがって、一定の職長又は班長としての就業日数を必ず設定する。

(c)レベル2の基準

【就業日数】

登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、レベル3の基準として設定した就業日数を踏まえて設定する。

【保有資格】

中堅技能者（一人前の技能者）として従事するにあたり必要となる資格を考慮して設定する。

なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載する。（例：レベル3の1級〇〇士を保有していれば、レベル2の2級〇〇士も保有しているものとして取り扱う。）

(d)レベル1の基準

CCUSに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの評価を受けていない技能者をレベル1の技能者とみなす。

⑥CCUSに蓄積されていない経験の評価

CCUSは、令和元年度から本格的な運用を開始する新たな仕組みであるが、既に建設業に入職し、豊富な技能や経験を積み重ねている建設技能者に対しても、能力評価制度に基づき適切に評価を実施し、技能レベルを付与していくことが、CCUSの広い普及と建設技能者の処遇改善にとって不可欠である。

したがって、経過的な措置として、能力評価の対象とする就業日数や職長・班長としての就業日数については、当面の間、④の規定にかかわらず、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により確認された情報を活用することも可能とする。

具体的な活用方法については、4.（3）に定めるところによる。

4. 能力評価実施規程

（1）国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出

認定された基準に基づき能力評価を実施する専門工事業団体等（以下「能力評価実施団体」という。）は、告示第4条前段及び4.（2）及び（3）に基づき、能力評価の実施方法等に関する規程（以下「能力評価実施規程」という。）を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

能力評価実施団体は、能力評価実施規程を変更しようとするときは、告示第4条後段に基づき、変更した能力評価実施規程に基づき能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。

（2）能力評価実施規程の要件

能力評価実施規程の内容は、告示第4条に定めるほか、以下に定めるところによる。

①評価の申請

能力評価を受けようとする建設技能者は、能力評価実施団体に対して、評価の申請を行う。

評価の申請は、所属事業者等が代行して申請することも可能とする。

評価の申請は、CCUS の運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付（再交付）の申請とあわせて行う。

申請者の所属する事業者が能力評価実施団体に加入していることを申請の要件としてはならない。

事務効率化や評価申請促進の観点から、能力評価申請書兼キャリアアップカード交付申請書は別添 2 の様式 1、経歴証明書は別添 2 の様式 2 及び様式 3（一人親方用）（（3）CCUS に蓄積されていない経験の評価方法を参照）、評価結果通知書は別添 2 の様式 4 を用いて能力評価申請書を作成する。申請者は、これに必要事項を入力した上で、能力評価実施団体に提出する。

能力評価実施規程には、申請の受付開始年月日を記載する。

②評価の実施

能力評価実施団体は、認定された能力評価基準に基づき、評価を実施する。

能力評価実施団体は、CCUS に登録・蓄積された申請者の情報が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。

能力評価実施規程には、評価実施の開始年月日を記載する。

③評価の結果の通知等

能力評価実施団体は、評価結果を申請者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。通知の様式は別添 3 を参考とする。

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル 4 の認定を行った場合は、登録基幹技能者講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。

レベルに応じたキャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。

④その他

評価事務を他の者に委託することは差し支えない。ただし、委託にあたっては、委託する事務の内容や範囲を明らかにして行うものとする。

能力評価実施団体が、申請者から評価手数料を徴収することも可能とする。手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施団体への加入の有無にかかわらず、原則、同一の料金とする。

（3）CCUS に蓄積されていない経験の評価方法

CCUS の広い普及と建設技能者の処遇改善を図る観点から、経過的な措置として、就業日数と職長・班長としての就業日数について、システムに蓄積された情報に加

えて、所属事業者等による経歴証明で確認された情報も活用して能力評価を実施することが可能である。

具体的な経歴証明の方法等については、能力評価実施団体が、以下の定めに基づき、能力評価実施規程に定める。

【経歴証明の方法】

CCUS に事業者登録されている所属事業者等（元請事業者や上位下請事業者を含む。）は、能力評価申請書の経歴証明書の欄に入力・証明を行うことで、申請者のシステム利用前の就業日数と職長・班長としての就業日数を証明する。

所属事業者等による経歴証明を受けることが困難な者については、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施団体に対して経歴証明の申請を行い、能力評価実施団体が経歴証明を行うこととする。

経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。

経歴証明による就業日数の起算点は、建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用して、当該取得年月日等の属する月とすることを基本とする。保有資格の取得年月日等は、CCUS に登録されていることから、簡易な確認が可能である。

これによらない方法をとる場合は、能力評価実施団体において起算点の確認を行うこととし、その具体的な方法（例：技能者の社会保険等の加入履歴を証明する書類等を能力評価実施団体が確認し、経歴証明を行う）については、別途、国土交通省に協議の上、能力評価実施規程に定めることとする。

経歴証明を活用する場合は、経歴証明を行う者が代行して評価の申請を行うこととし、経歴証明がなされた能力評価申請書を、能力評価実施団体に提出する。

【経歴証明を活用した評価の実施】

能力評価実施団体は、能力評価申請書に記載された就業日数、職長・班長としての就業日数と、システムに蓄積されている就業日数、職長・班長としての就業日数を足し合わせた日数を、能力評価基準に基づき、評価する。

【活用期間】

経歴証明がなされた能力評価申請書は、令和11年3月31日までの間、能力評価実施団体に提出することができる。

経歴証明において証明可能な期間の範囲は、技能者が建設業に就業開始した時点から、令和6年3月31日までとする。当該日後の経験は、CCUS に蓄積された情報を評価する。

経歴証明の活用のイメージについては、別添4のとおり。

5. 適正な能力評価実施のための措置

（1）報告の徴収

国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるとき

は、告示第6条の規定に基づき、能力評価実施団体に対し、必要な報告を求めることができる。

(2) 認定の取消し等

国土交通大臣は、能力評価の実施が、告示又は本ガイドラインの規定に違反して行われていると認めるときは、告示第7条第1項に基づき、能力評価実施団体に対し、必要な指示を命ずることができる。

国土交通大臣は、能力評価実施団体が、告示第7条第1項の規定による命令に違反したとき、告示第6条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき、不正の手段により告示第3条の認定を受けたときは、告示第7条第2項に基づき、認定を取り消すことができる。

6. その他

【能力評価を受けた技能者の呼称】

能力評価実施団体は、3.(2)②により能力評価基準に定めた技能者の呼称について、建設技能者の処遇改善や建設業の魅力を高めるためのPR等に活用するものとする。

【就業日数の換算等について】

3.(2)④(b)及び(d)に記載のとおり、就業日数215日を1年として換算することとするが、1年のうち215日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。

また、4.(3)による経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。能力評価にあたっては、これを年数に換算するとともに、CCUSに蓄積された就労日数も年数に換算して、これらを足し合わせて評価する。年数への換算にあたっては、小数点第3位以下を切り捨てることとする。(別添5参照)

【能力評価制度によらずにゴールドのキャリアアップカードを交付された技能者の取り扱い】

能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。

具体的な取り扱いについては、能力評価基準及び能力評価実施規程に定めるものとする。

【レベル4の有効期限】

登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の評価を受けた者に対して

は、関係機関・関係団体において、講習修了証の更新等を促すこととする。

【職長・班長としての立場】

施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、元請事業者や上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する。（別添 6 参照）

【能力評価基準と能力評価実施規程の様式】

能力評価基準と能力評価実施規程の様式については、別添 7 及び別添 8 を参考とする。

【ポイント制度の検討】

4 段階のレベル分けを補完するものとして、就業日数や保有資格に応じて技能水準をポイント化する仕組みについても、引き続き検討を行うこととする。

【マネジメントを担う立場で従事しない職種の取り扱い】

クレーンオペレーターのようにマネジメントを担う立場で従事することのない職種の能力評価についても、引き続き検討を行うこととする。

【その他】

告示及び本ガイドラインに定めのない事項については、国土交通省に協議するものとする。

7. 施行期日

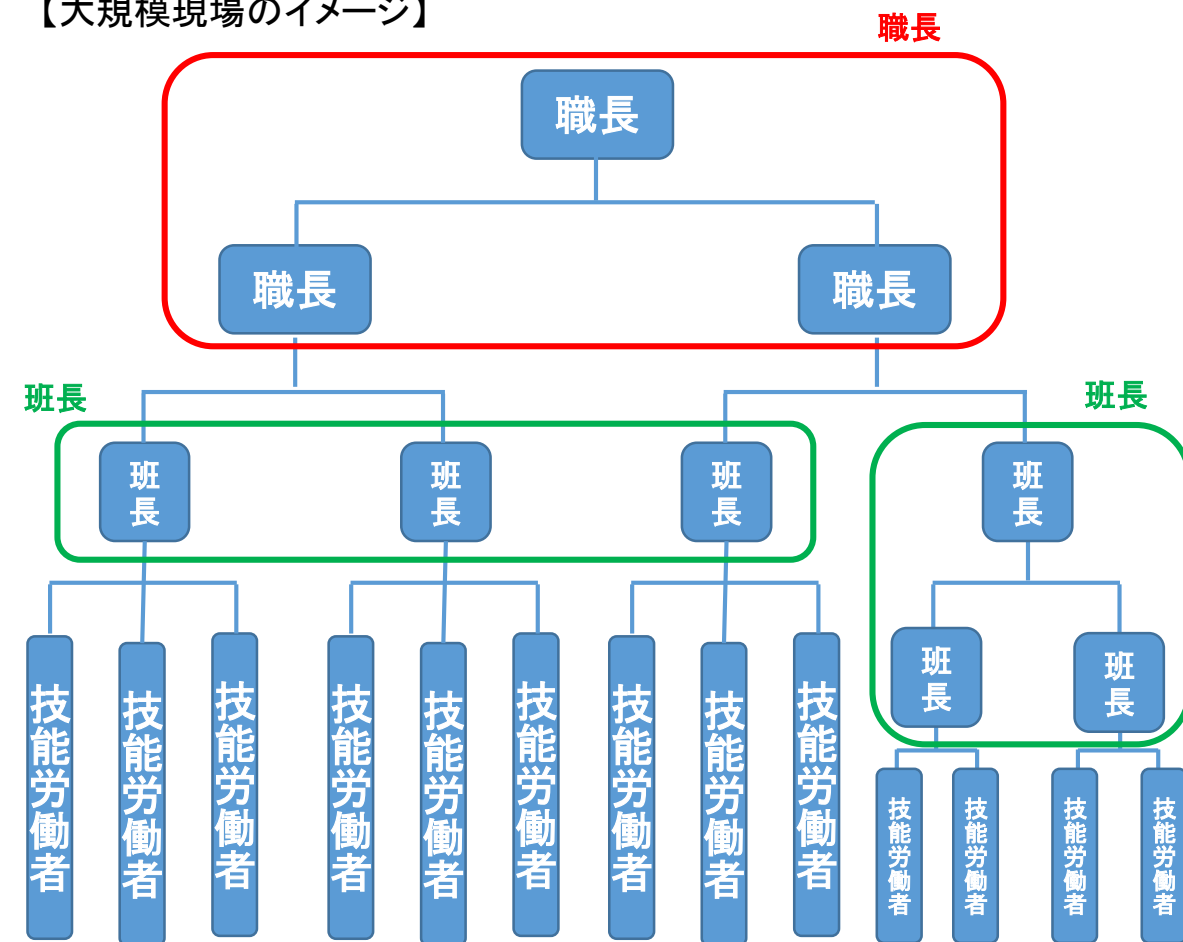
本ガイドラインは、令和 5 年 6 月 1 4 日から施行する。

<システムに登録する技能者の立場>

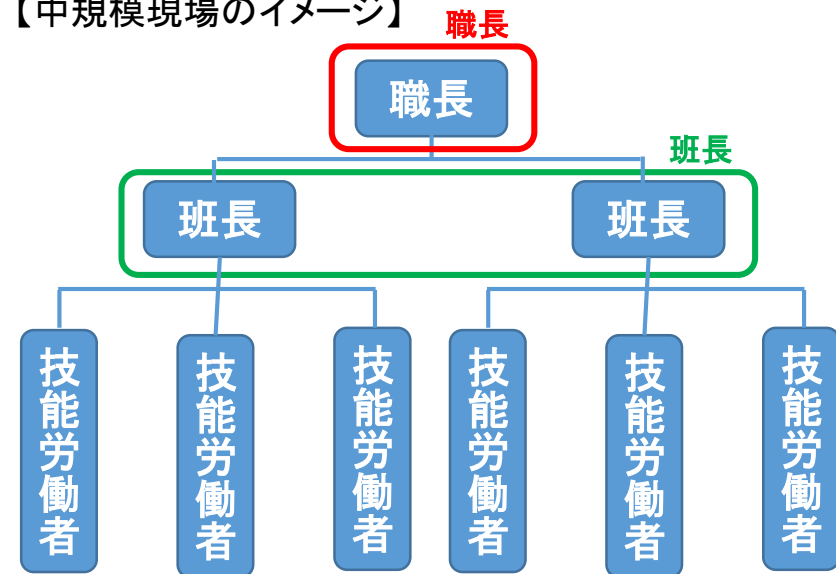
職長：職長又は職長の直近下位に配置され複数の班を束ねる者

班長：**職長**以外の者であって、複数の班や技能労働者を束ねる者

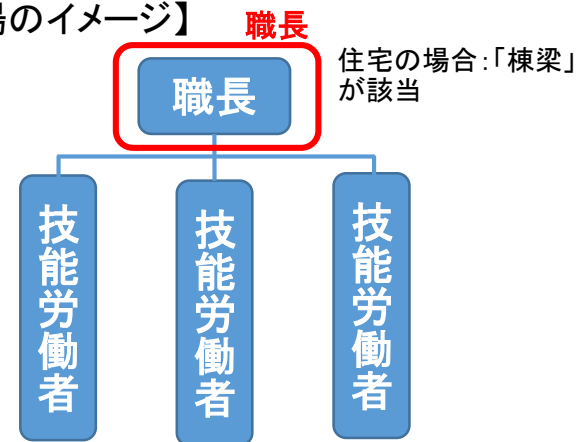
【大規模現場のイメージ】



【中規模現場のイメージ】



【小規模現場のイメージ】



住宅の場合：「棟梁」が該当

※いずれも一事業者の施工体制

※職長や班長という名称は、システムに登録できる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。

能力評価実施団体： 御中
建設キャリアアップシステム運営主体：（一財）建設業振興基金 御中

能力評価申請書 兼 キャリアアップカード（レベル 2 以上）交付申請書

下記のとおり、評価実施とキャリアアップカード交付を申請します。

申請者			
フリガナ			
氏名			
技能者 I D			
カード 送付先住所	※建設キャリアアップシステムに登録の送付先住所を変更する場合のみ		
生年月日		電話番号	

申請をするレベル			
レベル 2	レベル 3		レベル 4
保有資格（※保有資格は建設キャリアアップシステムへの登録が必要。それぞれ登録済であるか確認の上チェック欄にレ点を入力）			
レベル	確認チェック	レベル	確認チェック
	☐		☐
レベル	確認チェック	レベル	確認チェック
	☐		☐
レベル	確認チェック	レベル	確認チェック
	☐		☐
レベル	確認チェック	レベル	確認チェック
	☐		☐
レベル	確認チェック	レベル	確認チェック
	☐		☐

就業年数				
就業期間	経歴証明書		年	ヶ月
※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。				
職長としての 就業期間	経歴証明書		年	ヶ月
※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。				
班長としての 就業期間	経歴証明書		年	ヶ月
※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。				
上記の記載事項は事実と相違ないことを誓約します。また、能力評価実施団体が建設キャリアアップシステムに登録されている技能者情報を共同利用することに同意します。				
申請者（技能者本人）				印

※就業期間は、建設技能者として就業開始した日の属する月から離職した日の属する月までの月数で計算。

（計算例）

就業期間：平成20年4月10日～平成30年5月25日 → 平成20年4月～平成30年5月 → 10年2ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

（令和6年4月1日以降は、CCUSに蓄積された就業期間が能力評価対象となり、経歴証明書において令和6年4月1日以降を含む就業期間を記載した場合は令和6年3月31日までの期間が能力評価対象となります。）

<代行申請を行う場合は下記にご記入ください。>

代行申請者			
フリガナ		申請者との関係	
代行者名		事業者 I D	
住所		電話番号	

上記のとおり、代行申請に同意します。

申請者（技能者本人） 印

経歴証明書

工事に係る申請者の実務経験の内容は、下記のとおりであることを証明します。

年 月 日

証明者：事業者名

会社印

所在地

役職名

氏名

役職印・代表印

事業者ID：

申請者				
フリガナ		職種 (技能者の呼称)		技能者
氏名				
技能者ID				

経験年数						
就業期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
就業期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
合計						年
						ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

経験年数（職長）						
就業期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
就業期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
合計						年
						ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

経験年数（班長）						
就労期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
就労期間	年	月	～	年	月	就業年数
						年
						ヶ月
合計						年
						ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

※就業期間は、建設技能者として就業開始した日の属する月から離職した日の属する月までの月数で計算。

(計算例)

就業期間：平成20年4月10日～平成30年5月25日 → 平成20年4月～平成30年5月 → 10年2ヶ月※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。
(令和6年4月1日以降は、C C U Sに蓄積された就業期間が能力評価対象となり、経歴証明書において令和6年4月1日以降を含む就業期間を記載した場合は令和6年3月31日までの期間が能力評価対象となります。)

転職や離職などによって建設業で就労していない期間がある場合は、就労していた期間ごとに、古い順に入力すること。

なお、最も古い就労期間の起算点は、建設業に関する資格、研修、表彰等を初めて取得した時期を入力すること。

誓約欄

この証明事項に事実と相違がある場合には、レベル判定を取り消されても異存のないことを誓約いたします。

氏名

印

経歴証明申請書

年 月 日

殿

工事に係る実務経験の内容を、下記のとおり申請します。

申請者				
フリガナ		職種 (技能者の呼称)		技能者
氏名				
技能者 I D				

経験年数					
就業期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
就業期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
合計				年	ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

経験年数（職長）					
就業期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
就業期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
合計				年	ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

経験年数（班長）					
就労期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
就労期間	年	月	～	年	月
				就業年数	年
					ヶ月
合計				年	ヶ月

※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。

※就業期間は、建設技能者として就業開始した日の属する月から離職した日の属する月までの月数で計算。

(計算例)

就業期間：平成20年4月10日～平成30年5月25日 → 平成20年4月～平成30年5月 → 10年2ヶ月※経歴証明は令和11年3月31日までに能力評価の申請を行う場合に限り提出することができ、経歴証明書に記載可能な期間は令和6年3月31日までとなります。
(令和6年4月1日以降は、C C U S に蓄積された就業期間が能力評価対象となり、経歴証明書において令和6年4月1日以降を含む就業期間を記載した場合は令和6年3月31日までの期間が能力評価対象となります。)

転職や離職などによって建設業で就労していない期間がある場合は、就労していた期間ごとに、古い順に入力すること。

なお、最も古い就労期間の起算点は、建設業に関する資格、研修、表彰等を初めて取得した時期を入力すること。

誓約欄

この証明事項に事実と相違がある場合には、レベル判定を取り消されても異存のないことを誓約いたします。

氏名

印

能力評価（レベル判定）結果通知書

殿

能力評価の結果、上記の者を [] 技能者 レベル [] として認定します。

【申請者氏名】

【技能者 I D】

【生年月日】

【職種(呼称)】

【評価年月日】 年 月 日

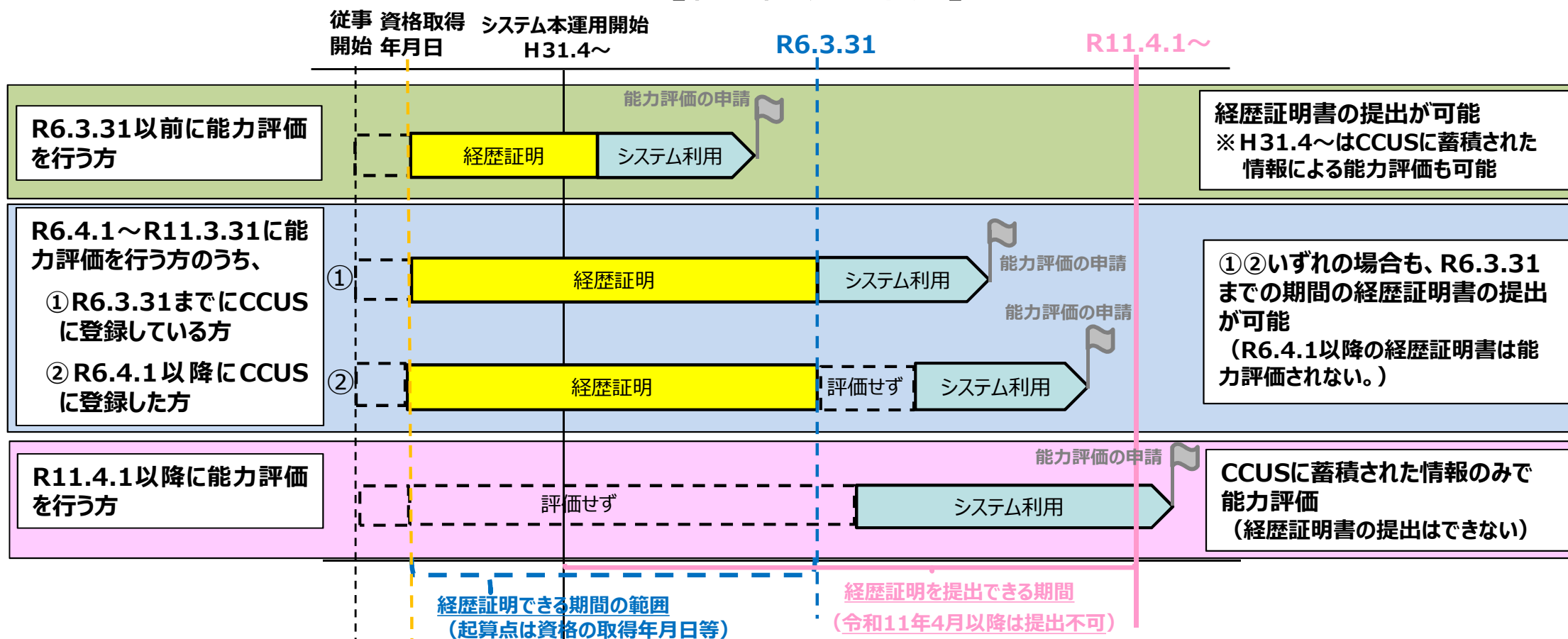
【評価結果】 レベル

年 月 日

技能者能力評価実施団体

- 建設技能者の能力評価制度においては、建設キャリアアップシステム(CCUS)により客観的に把握できる就業年数、保有資格、マネジメント経験(職長・班長としての経験年数)を評価することを原則とする。
- 一方で、CCUSに就業履歴を蓄積できる環境が整うまでの経過的な措置として、**令和11年3月31日まで**に能力評価の申請を行う場合には、**令和6年3月31日まで**の就業年数、マネジメント経験については、所属事業者等により作成された『経歴証明書』の提出を認めている。
(令和11年4月1日以降に能力評価の申請を行う場合には、CCUSにより客観的に把握できる情報のみを評価することとする。)
- なお、一定の客観性の確保の観点から、経歴証明の起算点は、建設業に関する資格の取得年月日等(CCUSに登録された情報)とする。(マネジメント経験については、起算点の確認は要さない(所属事業者等の経歴証明のみ))

【経歴証明の活用】

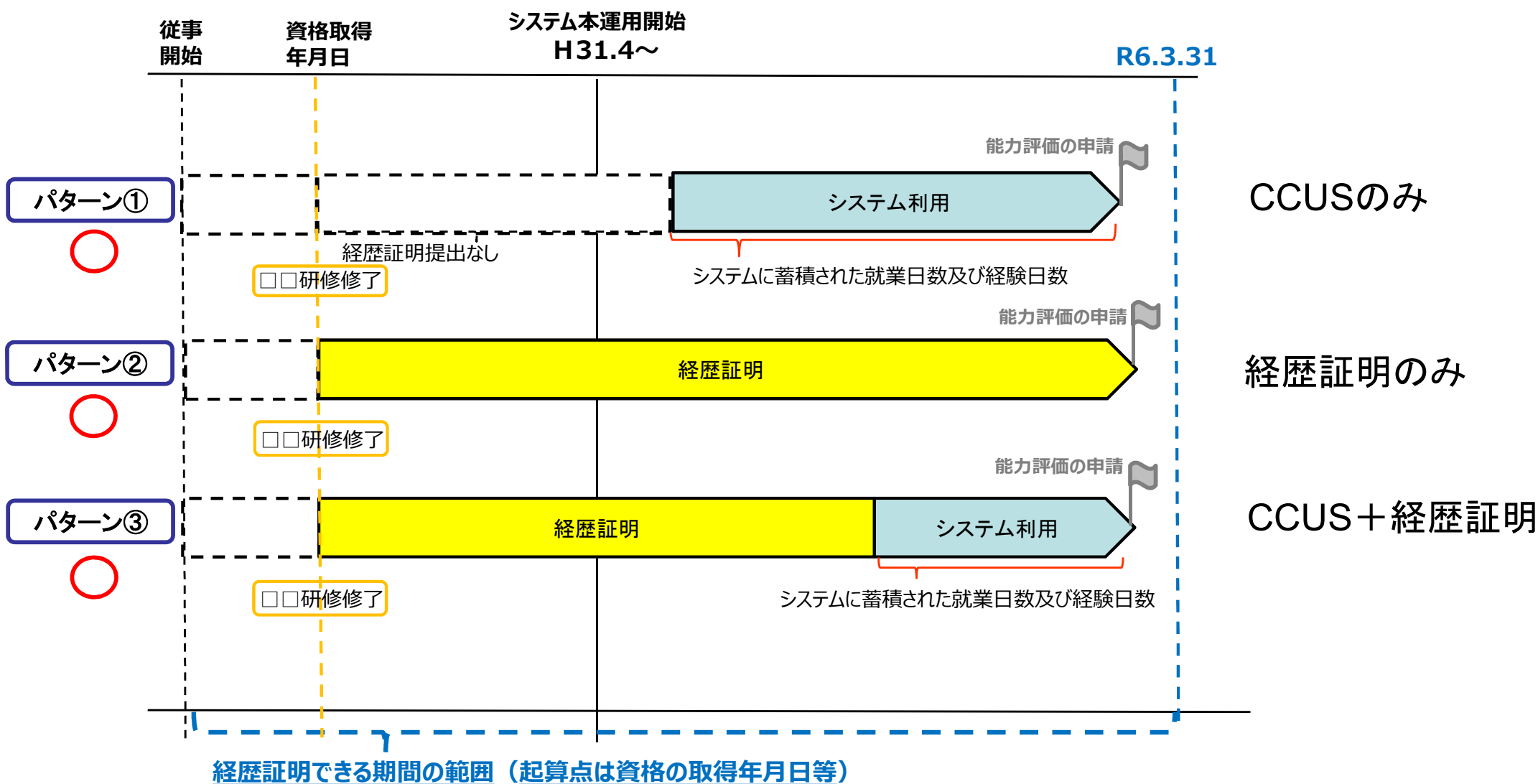


【現在の運用】

パターン①: 経歴証明書を提出せずにCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能。

パターン②: 経歴証明書に記載されている就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能。

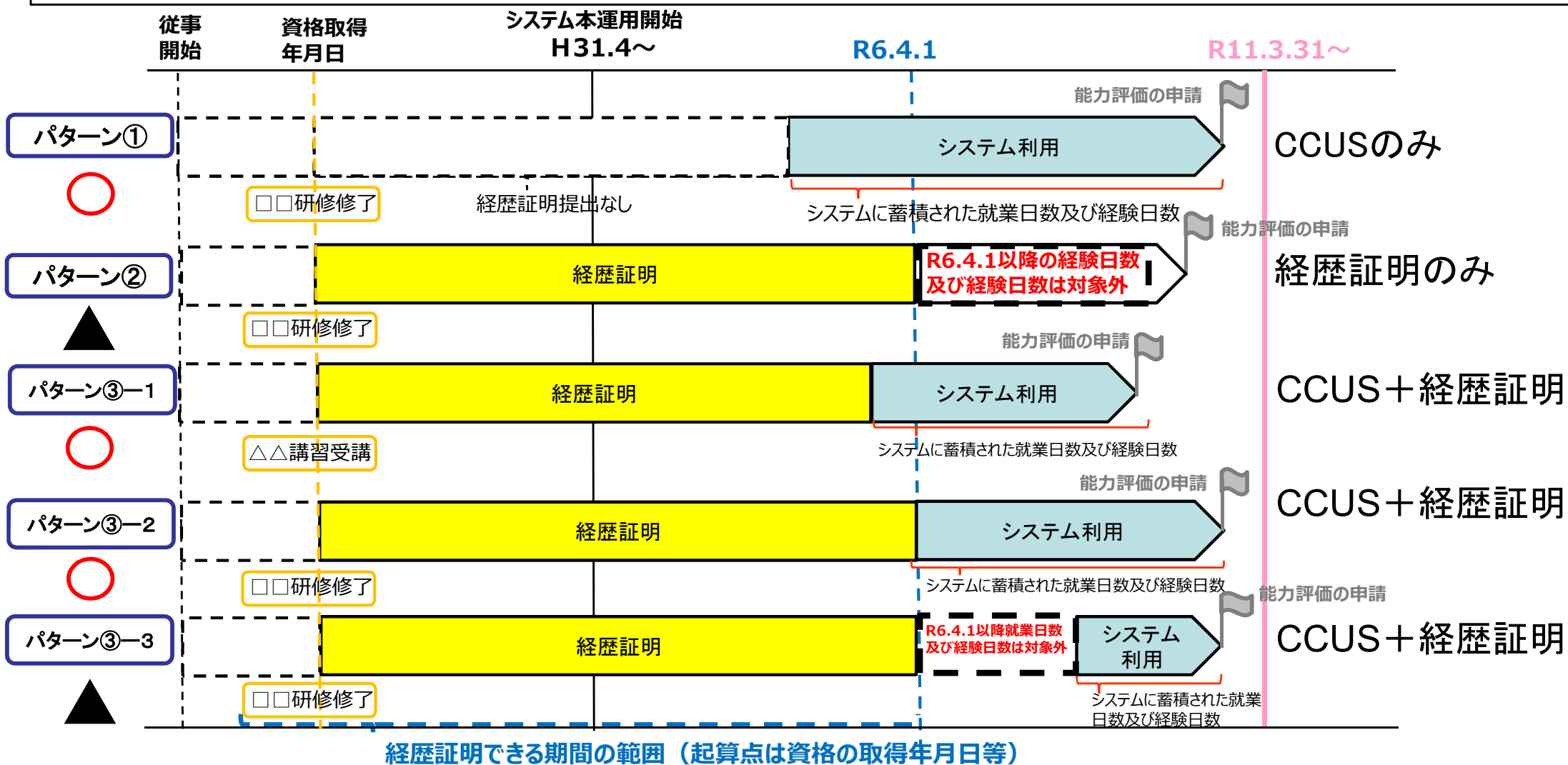
パターン③: 経歴証明書に記載されている就業日数・経験日数とCCUSに蓄積された就業日数・経験年数を合算して能力評価申請の申し込みが可能。



①ー2 経過措置延長期間(R6.4.1～R11.3.31)のケース

【運用変更案】

- パターン① : 経歴証明書を提出せずにCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能。
- パターン② : CCUS運用開始前からR6.3.31までに従事した期間について経歴証明に記載されている就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能だが、経歴証明書に記載されているR6.4.1以降の就業日数・経験日数は対象外。
- パターン③ー1 : 経歴証明書とCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を合算して能力評価申請の申し込みが可能。
- パターン③ー2 : 経歴証明書とCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を合算して能力評価申請の申し込みが可能。
- パターン③ー3 : 経歴証明書に記載されているR6.3.31までに従事した期間についての就業日数・経験日数とCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を合算して能力評価申請の申し込みが可能だが、経歴証明書におけるR6.4.1以降の就業日数・経験日数は対象外。

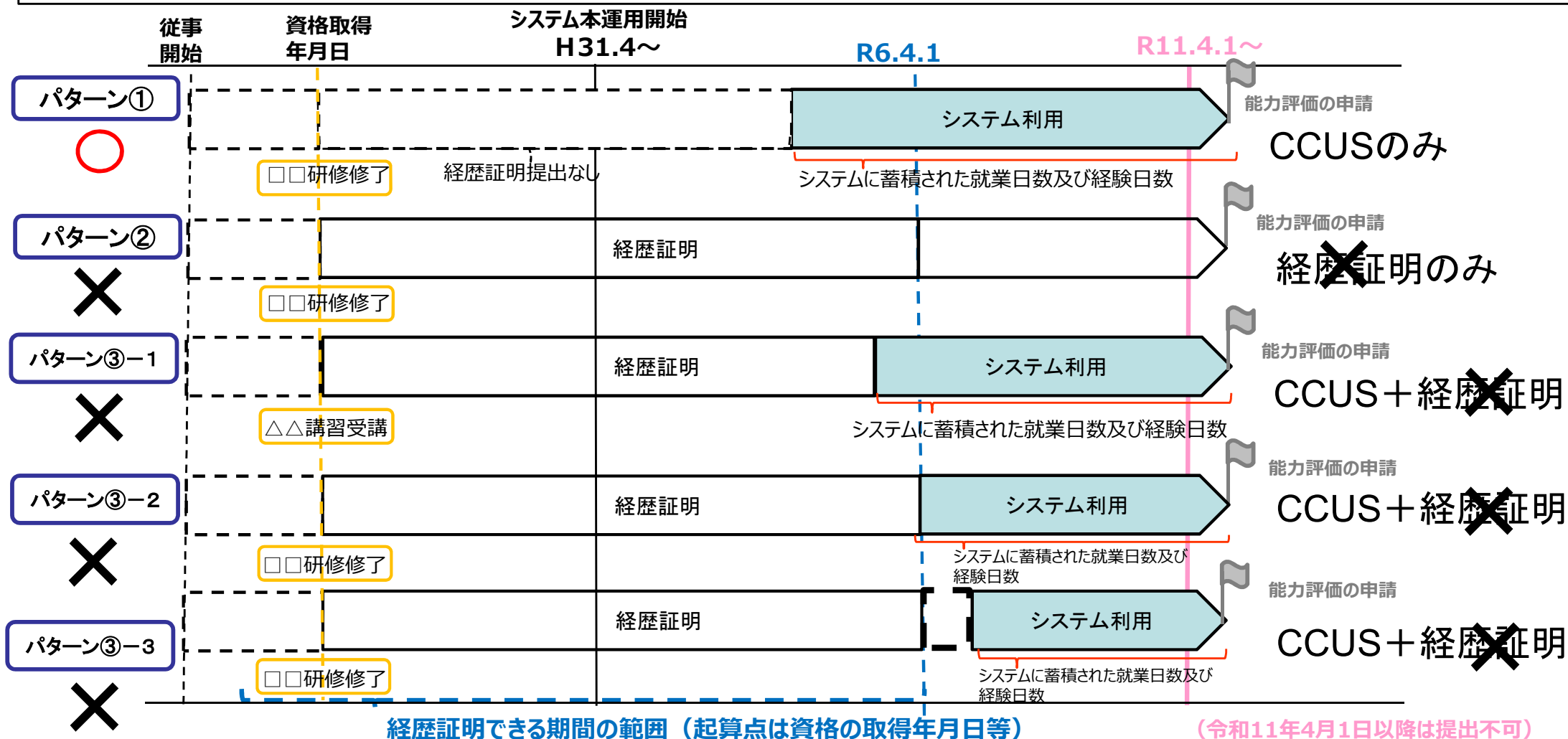


①－3 経過措置延長期間(R11.4.1～)のケース

【運用変更案】

いずれのパターンであっても令和11月4月1日以降は経歴証明の提出は不可

- パターン① : 経歴証明書を提出せずにCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能。
- パターン② : 経歴証明書のための能力評価申請の申し込みは不可能。
- パターン③－1 : 経歴証明書とCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を合算して能力評価申請の申し込みは不可能。
- パターン③－2 : 経歴証明書とCCUSに蓄積された就業日数・経験日数を合算して能力評価申請の申し込みは不可能。
- パターン③－3 : CCUSに蓄積された就業日数・経験日数を基に能力評価申請の申し込みが可能だが、R6.4.1以降の経歴証明書における就業日数・経験日数は対象外となるため、R11.3.31までに能力評価申請の申し込みを行っていただくことが望ましい。



経歴証明を活用する場合の証明者等について

経歴証明の起算点	証明者	代行申請者
キャリアアップシステムに登録されている建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用【原則】	①所属事業者	所属事業者
	②上位下請事業者	上位下請事業者
	③元請事業者	元請事業者
	④能力評価実施団体 (①～③による経歴証明を受けることが困難な場合)	能力評価実施団体
上記によらない場合	能力評価実施団体	能力評価実施団体

※所属事業者、上位下請事業者、元請事業者については、キャリアアップシステムに事業者登録している者に限る。

※能力評価実施団体は、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施団体を指す。

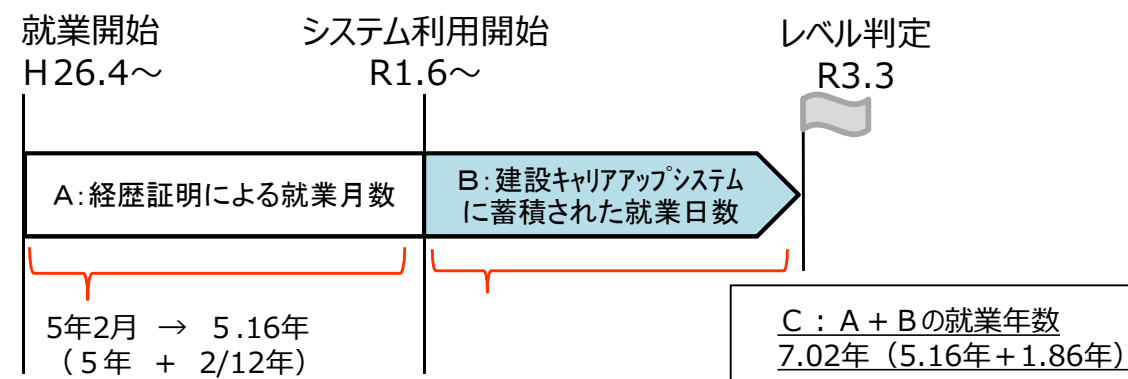
就業日数の換算等について

能力評価の対象とする就業日数については、下表の考え方にに基づき計算を行うものとする。

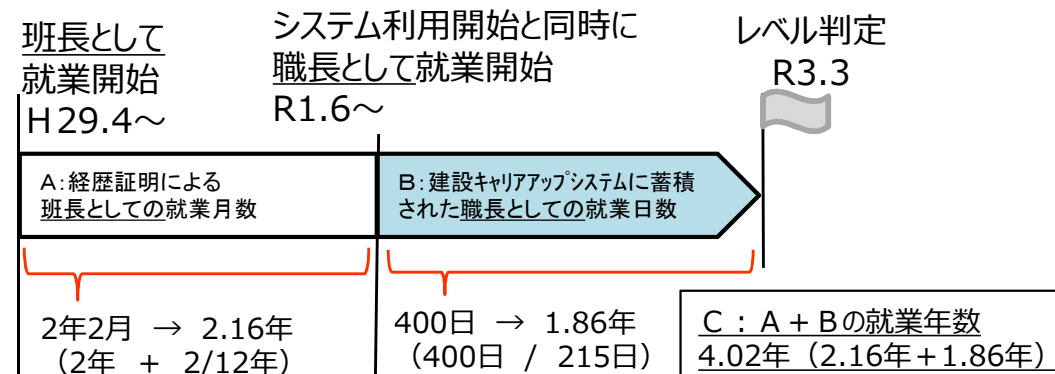
	能力評価を受けようとする建設技能者の就業期間	就業期間の計算方法等
A	建設キャリアアップシステムの利用開始前の就業期間 (経過措置)	①所属事業者等の経歴証明による就業期間を用いる。 ②①の就業期間は、建設技能者として就業開始した日の属する月から離職した日の属する月までの月数による。 ③建設業を離職していた期間は、②の就業期間に含めない。 ④①から③を用いて計算した就業月数を、就業年数に換算する場合は、12月をもって1年とみなす。 <計算例> 就業期間:平成26年4月1日～平成31年5月25日 → 平成26年4月～平成31年5月 → 5年2月 → 5年 + 2/12年 → 5.1666…年 → 5.16年(少数点第3位以下を切り捨て)
B	建設キャリアアップシステム利用開始以後の就業期間	①建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数を用いる。 ②①の就業日数を、就業年数に換算する場合は、215日をもって1年とみなす。 <計算例> 平成31年6月～平成33年3月の期間において建設キャリアアップシステム蓄積された就業日数400日 → 400/215年 → 1.8604…年 → 1.86年(少数点第3位以下を切り捨て)
C	AとBの就業期間を合算する場合の就業期間	A④による就業年数と、B②による就業年数を合算した年数を用いる。 <計算例> 5.16年 + 1.86年 = 7.02年

職長又は班長としての就業日数についても、上記A～Cと同様の考え方にに基づき計算を行うものとする。<下記計算例参照>

【能力評価を受けようとする建設技能者の就業期間の計算例】



【左記の者の職長又は班長としての就業期間の計算例】



※経歴証明が提出できる期間を令和11年3月31日、経歴証明できる期間の終期を令和6年3月31日までとし、それ以降の就業履歴は、CCUSに蓄積された情報のみを評価することとします。

1. 施工体制の代理登録方法

施工体制における事業者の登録には、複数の現場に適用できる「代理手続きによる登録方法」がある。

代理手続きによる登録方法	Case-1 直近上位による代理手続き登録（複数現場適用 / 2 社間）	あらかじめ直近上位事業者と下位事業者間の施工体制を登録するため、複数の現場で簡易に施工体制登録が行えます。
	Case-2 施工体制パターンによる代理手続き登録（複数現場適用 / 複数社間）	あらかじめ 3 社以上の複数社間で施工体制をパターン登録するため、複数の現場で簡易に施工体制登録が行えます。

2. 技能者の作業員名簿への代理登録方法

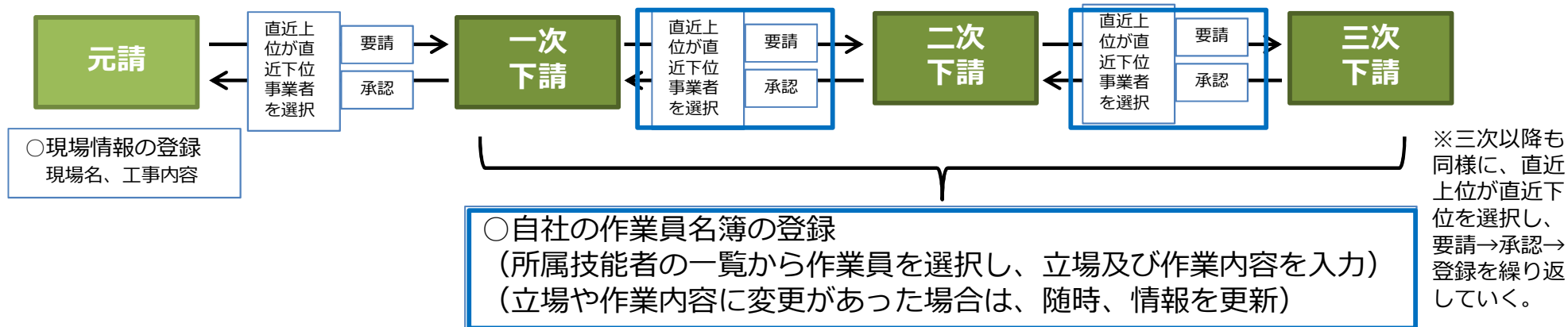
代理手続き事業者が下請事業者に所属する技能者を作業員名簿に登録するためには、技能者の同意が必

同意事項	代理手続き事業者が、所属事業者に代わり、施工体制への登録などのために、技能者本人の技能者情報を閲覧し、施工体制へ技能者本人を登録します。
同意と同意の取り消し	閲覧設定と同様にシステムのメニューから行います。
同意の有効期間	閲覧設定と同様に期間の設定はありません。
対象者	同意を求める者：代理手続き事業者 同意を判断する者：技能者

作業員名簿の代理登録の活用

- 1. 及び2. による代理登録を行うことにより、例えば、
 - ・一次下請事業者が、二次や三次の下請事業者の施工体制登録を行う
 - ・一次下請事業者が、二次や三次の下請事業者に所属する技能者について、当該現場の作業員名簿に登録することができる。
- 作業員名簿の登録の際には、技能者の立場（職長・班長）についても、一次下請事業者が入力し、作業員名簿に登録することができる。
- 代理登録の機能により、所属事業者と上位下請事業者との連携の下、適切な作業員名簿の登録が期待される。したがって、建設技能者の能力評価制度の適正な運用の観点からも、上位下請事業者による作業員名簿の代理登録を活用してはどうか。

○施工体制登録の流れ



(作業員名簿の登録画面イメージ)

現場作業員一覧								保有資格				
技能者ID	氏名	性別	年齢	雇用形態	職種	作業内容	立場	基幹技能者	技能士	免許	技能講習	特別研修
11111222223333	建設 太郎	男	40	常時雇用	造作大工	造作大工	職長	大工工事業	建築大工1級	2級建築士	木造建築物	職長教育
22222333334444	〇〇 〇男	男	50	常時雇用	造作大工	造作大工			建築大工1級			
55555666667777	〇〇 〇美	女	25	臨時雇用	造作大工	造作大工			建築大工2級			
77777888889999	□□ □郎	男	35	就業事業	造作大工	造作大工						

施工体制の代理登録により、例えば、一次の下請事業者がこれらの作業を代理して実施することが可能
(青囲い部分の作業)

〇〇技能者能力評価基準

令和 年 月 日策定

建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示第460号）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（平成31年3月29日）に基づき、〇〇技能者の能力評価基準（以下「本基準」という。）を以下のとおり定める。

1. 能力評価基準の策定主体

一般社団法人 〇〇工事業協会

2. 能力評価基準を策定する目的

建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報を活用して、〇〇技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、

- ①評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることを通じて、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現する
- ②キャリアアップに必要な経験や技能を明らかにすることで、〇〇技能者のキャリアパスを明確化し、若年層の入職拡大・定着促進を図る
- ③〇〇技能者を雇用する専門工事企業の評価（「専門工事企業の施工能力等の見える化」と連動させることにより、高い技能を有する〇〇技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、人材育成と処遇改善の好循環を生み出すことを目的とする。

3. 能力評価基準の対象とする職種

本基準は、〇〇工事に従事する技能者を対象とする。

具体的には、建設キャリアアップシステムにおける技能職種の大分類「〇〇〇」（※コード番号を記載）小分類「〇〇〇」（※コード番号を記載）とする。

本基準に基づき能力評価を受けた技能者を、「〇〇〇」と称する。

4. 能力評価の段階

能力評価はレベル1からレベル4までの4段階とし、各レベルにおける技能者像は以下のとおりとする。

レベル1：初級技能者（見習いの技能者）

〇〇についての基礎知識を有するとともに、〇〇の安全な使用方法を身に付け、指示を受けながら作業の補佐ができる。（略）※具体的な技能者像を記載

レベル2：中堅技能者（一人前の技能者）

作業手順に沿って、正確な〇〇ができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

レベル 3 : 職長として現場に従事できる技能者

他の技能者に対して〇〇を指示するなど、作業管理、品質管理、工程管理及び安全管理ができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

レベル 4 : 高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）

全体工程の把握・管理を行い、元請事業者や他職種との調整を行うことができる。(略) ※具体的な技能者像を記載

5. 各レベルの基準設定

各レベルの基準は、建設キャリアアップシステムに蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を用いて設定する。

就業日数及び職長・班長としての就業日数は、建設キャリアアップシステムにおける技能職能のうち大分類「〇〇〇」小分類「〇〇〇」に従事した就業日数を評価する。

また、建設技能者の能力評価制度に関するガイドラインに基づき、建設キャリアアップシステムに蓄積された 215 日の就業日数を 1 年と換算して扱うものとする。

保有資格については、建設キャリアアップシステムにおいて、その保有等について確認できるものに限る。

各レベルの基準は、以下のとおりとする。

(1) レベル 4 の基準

【考え方】

就業日数については、〇〇登録基幹技能者講習の受講要件を踏まえ設定。※設定の考え方を記載

保有資格については、(略) ※設定の考え方を記載

職長・班長としての就業日数については、(略) ※設定の考え方を記載

【基準】

①から③までを満たしていること。

① 就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が 2,150 日（10 年）以上であること。

② 保有資格

ア) 及びイ) までを満たしていること。

ア) 以下に掲げる資格のいずれかを保有している又は表彰を受けていること。

- ・登録〇〇基幹技能者（講習修了証の期限が切れている場合は除く）
- ・優秀施工者国土交通大臣顕彰

イ) (2) の②及び(3) の②に定める資格（レベル 3 及びレベル 2 の基準となっ

ている資格)を保有していること。

※同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う

③職長・班長としての就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された職長としての就業日数が645日(3年)以上であること。

(2) レベル3の基準

【考え方】

就業日数については、(略)※設定の考え方を記載

保有資格については、(略)※設定の考え方を記載

職長・班長としての就業日数については、(略)※設定の考え方を記載

【基準】

①から③までを満たしていること。

① 就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が1,505日(7年)以上であること。

②保有資格

ア) 及びイ) を満たしていること。

ア) 以下に掲げる資格を保有していること。

- ・ 1級〇〇技能士
- ・ 〇〇技能講習
- ・ 〇〇作業主任者技能講習

イ) (3)の②に定める資格(レベル2の基準となっている資格)を保有していること。

※同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う

③職長・班長としての就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された職長または班長としての就業日数の合計が215日(1年)以上であること。

(3) レベル2の基準

【考え方】

就業日数については、(略)※設定の考え方を記載

保有資格については、(略)※設定の考え方を記載

【基準】

①及び②を満たしていること。

①就業日数

建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数が 645 日（3 年）以上であること。

②保有資格

以下に掲げる資格を保有していること。

- ・ 2 級〇〇技能士
- ・ 〇〇〇〇技能講習

※同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う

（４）レベル１の基準

【基準】

建設キャリアアップシステムに技能者登録をされ、かつ、レベル２から４までの判定を受けていない技能者とする。

各レベルの基準の内容については、別表に一覧として示す。

6. システムに蓄積されていない経験の評価

５. の規定にかかわらず、就業日数及び職長・班長としての就業日数については、当面の間、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により証明された日数も活用する。

具体的な活用方法については、〇〇技能者能力評価実施規程に定めるところによる。

【別表】レベル１～４の基準の一覧

	就業日数	保有資格	職長・班長としての就業日数
レベル４	就業日数が2,150日(10年)以上であること。	●登録〇〇基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰 ・レベル２、レベル３の基準に示す保有資格	職長としての就業日数が645日(3年)以上であること。
レベル３	就業日数が1,505日(7年)以上であること。	・１級〇〇技能士 ・〇〇技能講習 ・〇〇作業主任者技能講習 ・レベル２の基準に示す保有資格	職長又は班長としての就業日数と班長としての就業日数との合計が215日(1年)以上であること。
レベル２	就業日数が645日(3年)以上であること。	・２級〇〇技能士 ・〇〇技能講習	
レベル１	建設キャリアアップシステムに技能者登録をされ、かつ、レベル２から４までの判定を受けていない技能者		

※ ●印の保有資格については、いずれかの保有で可

※ レベル３の１級〇〇技能士を保有していれば、レベル２の２級〇〇技能士も保有しているものと取り扱う。

〇〇技能者能力評価実施規程

令和〇年〇月〇日

建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成 31 年国土交通省告示第 460 号）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（平成 31 年 3 月 29 日）に基づき、〇〇技能者能力評価実施規程を以下のとおり定める。

第 1 章 総則

（趣旨）

第 1 条 この規程は、一般社団法人〇〇工事業協会（以下「協会」という。）が、建設技能者の能力評価制度に関する告示（以下「告示」という。）及び建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）に基づき、国土交通大臣の認定を受けた〇〇技能者の能力評価基準（以下「評価基準」という。）に従って実施する〇〇技能者の能力評価事務（以下「評価事務」という。）に関し、必要な事項を定める。

（定義）

第 2 条 この規程において、「評価」とは、協会が評価基準に従って実施する能力評価をいう。

（評価事務実施の基本方針）

第 3 条 評価事務は、この規程により、厳正、確実かつ公正に実施する。

（評価事務を行う時間及び休日）

第 4 条 評価事務を行う時間は、休日を除き、午前 9 時から午後 5 時までとする。

2 第 1 項の休日は、次のとおりとする。

- （1）土曜日・日曜日
- （2）国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日
- （3）12 月 29 日から翌年の 1 月 4 日までの日（（2）に掲げる日を除く）
- （4）協会会長（以下「会長」という。）の定める日

（評価事務を行う事務所）

第 5 条 評価事務を行う事務所は、以下のとおりとする。

事務所 一般社団法人〇〇工事業協会
所在地 〇〇県〇〇市〇〇

第2章 評価の申請

（評価の実施）

第6条 協会は、評価を受けようとする者の申請により、評価を行う。

（申請の受付開始時期）

第7条 評価の申請は、〇年〇月〇日より受け付けることとする。

（申請者の要件）

第8条 評価の申請は、建設キャリアアップシステムに技能者登録され、技能者IDを取得している者（以下「技能者」という。）でなければ、これを行うことはできない。

- 2 前項の規定にかかわらず、技能者の所属事業者、上位下請事業者又は元請事業者（いずれも建設キャリアアップシステムに事業者登録された者に限る。）は、技能者の同意を得て、代行して申請を行うことができる。

（評価の申請）

第9条 評価の申請は、建設キャリアアップシステムの運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付又は再交付の申請と合わせて行う。

- 2 評価を受けようとする技能者は、以下の書類に必要事項を記入の上、協会にこれを提出するものとする。

（1）能力評価申請書（別記様式1）

（2）建設キャリアアップシステムを利用せずに〇〇工事に従事した経験がある場合は〇〇工事に関する経歴証明書（別記様式2）

（経歴証明を行う者）

第10条 前条第2項（2）の経歴証明書による経歴証明は、技能者の所属事業者、当該所属事業者の上位下請事業者又は元請事業者が行うことができる。

- 2 前項に定める者による経歴証明を受けることが困難な場合は、技能者は、協会に対して、別記様式3による経歴証明の申請を行うこととする。

- 3 協会は、前項の申請内容を審査して、経歴証明を行う。

(経歴証明書の提出)

第 11 条 第 9 条第 2 項 (2) の経歴証明書は、令和 11 年 3 月 31 日までの間に限り、提出することができる。

2 経歴証明書を提出する場合は、経歴証明を行う者が、技能者の同意を得た上で、代行して評価の申請を行うものとする。

(経歴証明の範囲等)

第 12 条 第 9 条第 2 項 (2) の経歴証明書により証明できる範囲は、建設業に従事した時点から、令和 6 年 3 月 31 日までとする。当該日後の経験は、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報のみを用いて評価する。

2 前項の建設業に従事した時点は、建設業に従事して最初に取得した建設業に関する資格等の取得年月日等を設定する。

(評価申請の受理)

第 13 条 協会は、評価の申請があったときは、次に掲げる基準に適合するものを受理する。

- (1) 能力評価申請書及び経歴証明書に必要な事項が記載されていること
- (2) 評価の申請に係る技能者（以下「申請者」という。）が第 8 条の規定に適合していること

2 協会は、申請の内容に不備を認めたときは、補正させた後、受理するものとする。

3 協会は、前 2 項により、評価の申請を受理したときは、申請者名簿を作成する。

第 3 章 評価の実施

(評価の実施開始時期)

第 14 条 評価は、○年○月○日より実施することとする。

(実施期間及び実施場所)

第 15 条 評価の実施期間及び実施場所は、原則として、次のとおりとする。

- (1) 評価事務の実施期間 原則として第 4 条に定める休日を除き、一年を通じて実施するものとする。
- (2) 評価の実施場所 一般社団法人○○工事業協会

(評価実施の公告)

第 16 条 評価の実施期間、実施場所その他評価の実施に関し必要な事項は、あらかじめ協会のホームページ等により公告する。

(評価の実施)

第 17 条 評価は、評価基準及びこの規程に基づき実施する。

- 2 協会は、建設キャリアアップシステムに登録・蓄積されている申請者の情報が、評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかの確認を行い、適合している場合には、適合するレベルを認定する。
- 3 前項の確認は、経歴証明が提出されている場合には、建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数、職長・班長としての就業日数に加えて、経歴証明書に記載された就業期間、職長・班長としての就業期間を足し合わせた日数を用いて行うものとする。また、足し合わせる場合には、ガイドライン別添 5 の計算方法により行うこととする。
- 4 前項の場合において、経歴証明に記載された就業日数の起算点が、建設キャリアアップシステムに登録されている建設業に関する資格等の取得年月日等よりも前の時点となっている場合には、当該取得年月日等を経歴証明書に記載された就業日数の起算点とみなす。

第 4 章 評価の結果の通知等

(評価結果の通知)

第 18 条 協会は、評価の結果を、申請を行った者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。

- 2 登録〇〇基幹技能者の資格を保有していることにより、レベル 4 として評価を行った場合は、当該登録〇〇基幹技能者の講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。

(カードの交付)

第 19 条 評価結果のレベルに応じた建設キャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。

第 5 章 評価手数料

(評価手数料)

第 20 条 評価実施に係る手数料の金額は、4,000 円（税込）とする。

(評価手数料の収納)

第 21 条 評価の申請をする者は、評価手数料を協会の指定する口座に振込にて納付し、振り込みの際発行される振込証明書・受領証等振り込みを証明できる書類を能力評価申請書に貼付しなければならない。

第 6 章 雑則

(不正行為に対する措置)

第 22 条 会長は、申請者が不正な方法によって評価を受けたことが明らかになったと認める場合には、当該評価の結果を取り消し、申請を行った者及び一般財団法人建設業振興基金に通知する。

(秘密の保持)

第 23 条 評価事務に携わった者は、評価事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(帳簿及び書類の保存)

第 24 条 評価事務に関わる保存すべき帳簿及び書類は、保存期間を定めて、適正な方法により協会で保存しなければならない。

(帳簿及び書類の保存期間)

第 25 条 評価事務に関わる帳簿及び書類の保存期間は、評価を実施した日から 3 年とする。

2 前項の帳簿等は、确实かつ秘密の漏れることのない方法により保存するものとする。

3 保存期間経過後の帳簿は、復元することができない方法により破棄するものとする。

(評価事務の細目)

第 26 条 この規程に定めるもののほか、評価事務の実施に必要な細目は、会長が別に定める。

改正後	改正前
はじめに 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る。 人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にある。建設業が引き続き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が急務となっている。 国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、建設業の魅力をさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。 建設業に従事する全ての技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、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環境にある。 こうした中、平成31年度から、技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）の本運用が開始される。このシステムによって、これまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になる。このシステムを活用して、建設業全体として建設技能者一人ひとりを客観的に評価する仕組みを構築し、技能や経験に応じた処遇を実現するための環境整備が強く期待されている。 こうした状況を踏まえ、CCUSの導入が技能者の処遇改善に繋がる	はじめに 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る。 人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にある。建設業が引き続き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が急務となっている。 国土交通省においては、公共工事設計労務単価の適切な設定や社会保険加入対策の推進など、建設技能者の処遇改善の取組を進めてきたところであるが、建設業の魅力をさらに引き出し、将来の担い手を確保していくためには、これらの取組に加え、更なる処遇改善の取組を進める必要がある。 建設業に従事する全ての技能者は、他の産業と異なり、様々な事業者や現場の下で経験を積み重ね、技能を磨いていくという特徴があるため、個々の技能者の能力が統一的に把握・評価されにくく、また、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環境にある。 こうした中、平成31年度から、技能者の保有資格や就業履歴を業界横断・統一のルールで登録・蓄積する仕組みである建設キャリアアップシステムの本運用が開始される。このシステムによって、これまで客観的な把握・可視化が困難であった建設技能者一人ひとりの経験や技能について、業界横断的かつ業界統一のルールで把握するとともに、客観的かつ継続的に蓄積・確認することが可能になる。このシステムを活用して、建設業全体として建設技能者一人ひとりを客観的に評価する仕組みを構築し、技能や経験に応じた処遇を実現するための環境整備が強く期待されている。 こうした状況を踏まえ、建設キャリアアップシステムの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報を活用し

改正後	改正前
るよう、システムに蓄積される情報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、平成29年11月に、学識経験者や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」を設置し、5回にわたり検討を行い、平成30年3月に中間とりまとめが行われた。その後、平成30年4月に、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、継続的な検討を行うとともに、当該検討会の下に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」において能力評価基準（案）などに関する具体的な検討を行ってきたところである。 こうした検討結果を踏まえ、建設技能者の能力評価制度を構築するため、今般、建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示第460号）（以下「告示」という。）を公示したところであるが、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示すことで、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を定めることとする。 告示及び本ガイドラインに沿って、職種毎の能力評価基準が策定され、当該基準に基づき全ての建設技能者に対して4段階の客観的な技能レベルが付与されることにより、建設技能者の技能や経験に応じた処遇の実現が図られることを強く期待する。 1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的 <u>CCUS</u>に登録・蓄積される情報を活用して、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、 ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現 ・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を	た技能者の能力評価のあり方について検討を行うため、平成29年11月に、学識経験者や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」を設置し、5回にわたり検討を行い、平成30年3月に中間とりまとめが行われた。その後、平成30年4月に、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、継続的な検討を行うとともに、当該検討会の下に設置された「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」において能力評価基準（案）などに関する具体的な検討を行ってきたところである。 こうした検討結果を踏まえ、建設技能者の能力評価制度を構築するため、今般、建設技能者の能力評価の実施に必要な事項を定めた建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成31年国土交通省告示第460号）（以下「告示」という。）を公示したところであるが、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示すことで、建設技能者の能力評価制度の適正かつ円滑な実施を図るため、建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という。）を定めることとする。 告示及び本ガイドラインに沿って、職種毎の能力評価基準が策定され、当該基準に基づき全ての建設技能者に対して4段階の客観的な技能レベルが付与されることにより、建設技能者の技能や経験に応じた処遇の実現が図られることを強く期待する。 1. 建設技能者の能力評価制度の趣旨・目的 <u>建設キャリアアップシステム</u>に登録・蓄積される情報を活用して、建設技能者の技能について客観的な評価を行うことにより、 ・評価結果を活用して、取引先や顧客に対して技能水準を対外的にPRすることで、価格交渉力の強化を図り、技能に見合った評価や処遇を実現 ・キャリアアップに必要な経験や技能を職種毎に明らかにすることで、建設技能者のキャリアパスの明確化を図り、若年層の入職を

改正後	改正前
拡大し、定着を促進 - 建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成 - 技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図る ことを目的とする。 また、国土交通省においては、 - 建設技能者の能力評価制度と連動した「専門工事企業の施工能力等の見える化評価」の促進 - 公共事業労務費調査における技能レベルに応じた賃金水準の調査とその結果の活用 といった措置を講じることにより、技能者の処遇改善を図る取組を推進する。 2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み (1) 能力評価基準に基づく評価の実施 建設技能者の能力評価制度は、告示及び本ガイドラインに基づき、以下のとおり実施する。 - 能力評価を実施しようとする専門工事業団体等が、職種毎に能力評価基準を策定する。 - 国土交通大臣は、専門工事業団体等が策定した能力評価基準を認定する。 - 能力評価基準を策定した専門工事業団体等が、認定された能力評価基準に基づき、能力評価を実施する。 (2) 能力評価の対象とする要素 建設技能者の能力評価制度においては、<u>CCUS</u>により客観的に	拡大し、定着を促進 - 建設技能者を雇用する専門工事企業の評価と連動させることにより、高い技能を有する建設技能者を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備し、建設業界における人材育成と処遇改善の好循環を創成 - 技能や経験に裏打ちされた建設技能者の地位の向上を図り、建設業全体のイメージアップを図る ことを目的とする。 また、国土交通省においては、 - 建設技能者の能力評価制度と連動した「専門工事企業の施工能力の見える化」を図る仕組みの早期の構築 - 公共事業労務費調査における技能レベルに応じた賃金水準の調査とその結果の活用 <u>・建設技能者の能力評価制度により高い技能・経験を有するとされた建設技能者に対する公共工事での評価についての検討</u> といった措置を講じることにより、技能者の処遇改善を図る取組を推進する。 2. 建設技能者の能力評価制度の枠組み (1) 能力評価基準に基づく評価の実施 建設技能者の能力評価制度は、告示及び本ガイドラインに基づき、以下のとおり実施する。 - 能力評価を実施しようとする専門工事業団体等が、職種毎に能力評価基準を策定する。 - 国土交通大臣は、専門工事業団体等が策定した能力評価基準を認定する。 - 能力評価基準を策定した専門工事業団体等が、認定された能力評価基準に基づき、能力評価を実施する。 (2) 能力評価の対象とする要素 建設技能者の能力評価制度においては、<u>建設キャリアアップシ</u>

改正後	改正前
把握できる経験、知識・技能、マネジメント能力を評価することを基本とする。 具体的には、経験については <u>CCUS</u> に蓄積された就業日数、知識・技能については <u>CCUS</u> に登録された保有資格（講習、研修、表彰を含む。以下同じ。）、マネジメント能力については <u>CCUS</u> に蓄積された職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などマネジメント能力を測る保有資格を評価する。 （３）能力評価制度による評価結果 能力評価は、レベル１からレベル４までの４段階で行う。 ４段階の目安としては、レベル１を初級技能者（見習いの技能者）、レベル２を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル３を職長として現場に従事できる技能者、レベル４を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。 ２．（２）のとおり、客観的に把握できる要素を評価することで、４段階の客観的なレベル分けを実施する。 ３．能力評価基準 （１）国土交通大臣による能力評価基準の認定 能力評価を実施しようとする専門工事業団体等は、告示第３条第１項及び３．（２）に基づき、能力評価基準を策定し、国土交通大臣に対して認定を申請する。 <u>なお、３．（２）能力評価基準の要件に照らし能力評価基準の策定内容が異なる場合、その理由も添えることとする。</u> 認定の申請は、登録基幹技能者講習実施機関でなければ行うことができない。 国土交通大臣は、申請された能力評価基準が、告示第３条第２項及び３．（２）の定めに適合していると認めるときは、認定をする。 認定された能力評価基準については、国土交通省において公表	<u>システム</u>により客観的に把握できる経験、知識・技能、マネジメント能力を評価することを基本とする。 具体的には、経験については<u>建設キャリアアップシステム</u>に蓄積された就業日数、知識・技能については<u>建設キャリアアップシステム</u>に登録された保有資格（講習、研修、表彰を含む。以下同じ。）、マネジメント能力については<u>建設キャリアアップシステム</u>に蓄積された職長・班長としての就業日数や登録基幹技能者講習などマネジメント能力を測る保有資格を評価する。 （３）能力評価制度による評価結果 能力評価は、レベル１からレベル４までの４段階で行う。 ４段階の目安としては、レベル１を初級技能者（見習いの技能者）、レベル２を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル３を職長として現場に従事できる技能者、レベル４を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。 ２．（２）のとおり、客観的に把握できる要素を評価することで、４段階の客観的なレベル分けを実施する。 ３．能力評価基準 （１）国土交通大臣による能力評価基準の認定 能力評価を実施しようとする専門工事業団体等は、告示第３条第１項及び３．（２）に基づき、能力評価基準を策定し、国土交通大臣に対して認定を申請する。 認定の申請は、登録基幹技能者講習実施機関でなければ行うことができない。 国土交通大臣は、申請された能力評価基準が、告示第３条第２項及び３．（２）の定めに適合していると認めるときは、認定をする。 認定された能力評価基準については、国土交通省において公表する。 認定を受けた能力評価基準を変更する場合には、当該基準を策

改正後	改正前
する。 認定を受けた能力評価基準を変更する場合には、当該基準を策定した専門工事業団体等は、告示第3条第4項に基づき、国土交通大臣の認定を受けなければならない。 国土交通大臣は、変更された能力評価基準が、告示第3条第2項及び3.(2)に適合していると認めるときは、認定をするとともに、認定された能力評価基準を公表する。 (2) 能力評価基準の要件 能力評価基準は、告示第3条第1項及び第2項に定めるほか、以下の定めによるものとする。 ①目的 能力評価基準には、1. に記載の趣旨・目的を踏まえ、能力評価基準を策定する目的を記載する。 ②能力評価の対象とする職種 能力評価基準には、当該基準による評価の対象とする職種を定める。 また、当該職種に対応する CCUS における技能職種を記載する。具体的には、CCUS 登録申請書コード表の表5に掲げられた技能職種から該当するものを選択して記載する。当該技能職種については、評価の対象とする職種の能力評価を適正に実施する上で合理的な範囲内で設定する。 能力評価を受けた技能者の呼称（例：〇〇技能者、〇〇工）を定める。 なお、評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること。 ③能力評価の段階	定した専門工事業団体等は、告示第3条第4項に基づき、国土交通大臣の認定を受けなければならない。 国土交通大臣は、変更された能力評価基準が、告示第3条第2項及び3.(2)に適合していると認めるときは、認定をするとともに、認定された能力評価基準を公表する。 (2) 能力評価基準の要件 能力評価基準は、告示第3条第1項及び第2項に定めるほか、以下の定めによるものとする。 ①目的 能力評価基準には、1. に記載の趣旨・目的を踏まえ、能力評価基準を策定する目的を記載する。 ②能力評価の対象とする職種 能力評価基準には、当該基準による評価の対象とする職種を定める。 また、当該職種に対応する 建設キャリアアップシステム における技能職種を記載する。具体的には、建設キャリアアップシステム 登録申請書コード表の表5に掲げられた技能職種から該当するものを選択して記載する。当該技能職種については、評価の対象とする職種の能力評価を適正に実施する上で合理的な範囲内で設定する。 能力評価を受けた技能者の呼称（例：〇〇技能者、〇〇工）を定める。 なお、評価の対象とする職種については、既に国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準が対象としている職種との重複がないように留意すること。 ③能力評価の段階

改正後	改正前
能力評価は、レベル1からレベル4までの4段階で行う。 4段階の目安としては、レベル1を初級技能者（見習いの技能者）、レベル2を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル3を職長として現場に従事できる技能者、レベル4を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。 能力評価基準には、各段階に相当する具体的な技能者像を記載する。 ④能力評価基準 (a)基準設定の考え方 各レベルの基準設定に用いる項目は、<u>CCUS</u>に蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数とする。 優秀な技能者の早期のレベルアップを促す観点から、各レベルにおいて最低限必要となる就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を定める。 能力評価基準には、各レベルにおける基準設定の考え方を記載する。 (b)就業日数 <u>CCUS</u>には、就業日数が蓄積されるため、就業日数に対して評価を行うことになるが、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な就業年数も設定する。 また、「週休2日の推進に向けた適切な工期設定の運用について」（国技建管第19号平成29年3月28日）における雨休率を参考として、就業日数215日を1年として換算することとする。 (c)保有資格 資格の他、講習、研修、表彰など、建設技能者が技能や知識を有していることを確認できる制度を活用する。 例えば、建設業法（昭和24年法律第100号）に基づく登録基幹技能者講習制度、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく技能検定制度、労働安全衛生法（昭和47	能力評価は、レベル1からレベル4までの4段階で行う。 4段階の目安としては、レベル1を初級技能者（見習いの技能者）、レベル2を中堅技能者（一人前の技能者）、レベル3を職長として現場に従事できる技能者、レベル4を高度なマネジメント能力を有する技能者（登録基幹技能者等）とする。 能力評価基準には、各段階に相当する具体的な技能者像を記載する。 ④能力評価基準 (a)基準設定の考え方 各レベルの基準設定に用いる項目は、<u>建設キャリアアップシステム</u>に蓄積・登録される就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数とする。 優秀な技能者の早期のレベルアップを促す観点から、各レベルにおいて最低限必要となる就業日数、保有資格、職長・班長としての就業日数を定める。 能力評価基準には、各レベルにおける基準設定の考え方を記載する。 (b)就業日数 <u>建設キャリアアップシステム</u>には、就業日数が蓄積されるため、就業日数に対して評価を行うことになるが、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な就業年数も設定する。 また、「週休2日の推進に向けた適切な工期設定の運用について」（国技建管第19号平成29年3月28日）における雨休率を参考として、就業日数215日を1年として換算することとする。 (c)保有資格 資格の他、講習、研修、表彰など、建設技能者が技能や知識を有していることを確認できる制度を活用する。 例えば、建設業法（昭和24年法律第100号）に基づく登録基幹技能者講習制度、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく技能検定制度、労働安全衛生法（昭和47

改正後	改正前
年法律第57号)に基づく技能講習制度など、国の資格制度を活用する。国の行う表彰制度を活用することも可能とする。 民間の資格制度を活用することも可能とする。ただし、資格要件や考査等により一定の客観性が確保されているものに限る。 活用する保有資格については、これらを保有していることや受講したこと等について、<u>CCUS</u>に登録し、確認できるものに限る。 特定の所属の者しか受験等ができない資格を基準として設定してはならない。 ただし、複数の保有資格のうちいずれかを保有していることをレベル2又はレベル3の基準として設定する場合に、これらの保有資格の一つとして当該資格を設定することは差し支えない。この場合、基準として設定する他の保有資格との間で著しく均衡を失することがないよう留意すること。 (d)職長・班長としての就業日数 職長・班長としての就業日数とは、<u>CCUS</u>の施工体制への技能者の登録(作業員名簿の登録)の際に、職長又は班長という「立場」の項目に登録された技能者が蓄積した就業日数を指す。 職長とは、職長又は職長の直近下位に配置され、複数の班を束ねる者をいう。班長とは、職長以外の者であって、複数の班や技能者を束ねる者をいう。該当する技能者のイメージは、別添1を参考とする。 なお、職長や班長という名称は、<u>CCUS</u>に登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。 また、(b)就業日数と同様に、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な職長・班長としての就業年数も設定することとし、就業日数215日を1年として換算することとする。	年法律第57号)に基づく技能講習制度など、国の資格制度を活用する。国の行う表彰制度を活用することも可能とする。 民間の資格制度を活用することも可能とする。ただし、資格要件や考査等により一定の客観性が確保されているものに限る。 活用する保有資格については、これらを保有していることや受講したこと等について、<u>建設キャリアアップシステム</u>に登録し、確認できるものに限る。 特定の所属の者しか受験等ができない資格を基準として設定してはならない。 ただし、複数の保有資格のうちいずれかを保有していることをレベル2又はレベル3の基準として設定する場合に、これらの保有資格の一つとして当該資格を設定することは差し支えない。この場合、基準として設定する他の保有資格との間で著しく均衡を失することがないよう留意すること。 (d)職長・班長としての就業日数 職長・班長としての就業日数とは、<u>建設キャリアアップシステム</u>の施工体制への技能者の登録(作業員名簿の登録)の際に、職長又は班長という「立場」の項目に登録された技能者が蓄積した就業日数を指す。 職長とは、職長又は職長の直近下位に配置され、複数の班を束ねる者をいう。班長とは、職長以外の者であって、複数の班や技能者を束ねる者をいう。該当する技能者のイメージは、別添1を参考とする。 なお、職長や班長という名称は、<u>建設キャリアアップシステム</u>に登録することができる「立場」の呼称として便宜的に設定されたものである。したがって、住宅現場の場合には、棟梁として従事する者を職長として登録するといったように、建設現場における職種の特性に応じた柔軟な運用が想定される。 また、(b)就業日数と同様に、キャリアパスの明確化等の観点から、必要な職長・班長としての就業年数も設定することとし、就業日数215日を1年として換算することとする。

改正後	改正前
⑤各レベルの基準 (a)レベル4の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、建設技能者の能力評価制度における最上位のレベルであることを踏まえて設定する。 【保有資格】 登録基幹技能者を必ず設定する。また、登録基幹技能者講習実施機関のみが、レベル4の基準として、登録基幹技能者を設定することができる。 登録基幹技能者に加え、高度なマネジメント能力を測ることのできる資格や表彰制度を設定することも可能とする。 レベル3及びレベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定することを基本とする。 <u>なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載する。(例：レベル4の1級〇〇士を保有していれば、レベル3又はレベル2の2級〇〇士も保有しているものと取り扱う)</u> 【職長・班長としての就業日数】 3年以上の職長としての就業日数を必ず設定する。 (b)レベル3の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであること、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることを踏まえて設定する。 【保有資格】 技能検定がある職種においては、1級技能士又は単一等	⑤各レベルの基準 (a)レベル4の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、建設技能者の能力評価制度における最上位のレベルであることを踏まえて設定する。 【保有資格】 登録基幹技能者を必ず設定する。また、登録基幹技能者講習実施機関のみが、レベル4の基準として、登録基幹技能者を設定することができる。 登録基幹技能者に加え、高度なマネジメント能力を測ることのできる資格や表彰制度を設定することも可能とする。 レベル3及びレベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定することを基本とする。 【職長・班長としての就業日数】 3年以上の職長としての就業日数を必ず設定する。 (b)レベル3の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであること、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることを踏まえて設定する。 【保有資格】 技能検定がある職種においては、1級技能士又は単一等

改正後	改正前
級の技能士の資格を活用することを基本とする。 技能検定がない職種においては、その他の国家資格や民間資格を活用する。この場合、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであることを踏まえて設定する。 レベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定する。 <u>なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載する。(例：レベル4の1級〇〇士を保有していれば、レベル3の2級〇〇士も保有しているものとして取り扱い、レベル3の1級〇〇士を保有していれば、レベル2の2級〇〇士も保有しているものとして取り扱う)</u> 【職長・班長としての就業日数】 レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることから、一定のマネジメント能力を有していることを確認する必要がある。職長や班長として従事した一定の経験を有していることは、所属事業者や元請事業者が現場で発揮されている当該技能者のマネジメント能力を評価していることの現れであり、かつ、<u>CCUS</u>において客観的に確認が可能である。したがって、一定の職長又は班長としての就業日数を必ず設定する。 (c)レベル2の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、レベル3の基準として設定した就業日数を踏まえて設定する。 【保有資格】 中堅技能者（一人前の技能者）として従事するにあたり必要となる資格を考慮して設定する。	級の技能士の資格を活用することを基本とする。 技能検定がない職種においては、その他の国家資格や民間資格を活用する。この場合、最上位であるレベル4の一つ下のレベルであることを踏まえて設定する。 レベル2の基準として設定された保有資格を基準として設定する。 【職長・班長としての就業日数】 レベル3は、職長として現場に従事できる技能者のレベルであることから、一定のマネジメント能力を有していることを確認する必要がある。職長や班長として従事した一定の経験を有していることは、所属事業者や元請事業者が現場で発揮されている当該技能者のマネジメント能力を評価していることの現れであり、かつ、<u>建設キャリアアップシステム</u>において客観的に確認が可能である。したがって、一定の職長又は班長としての就業日数を必ず設定する。 (c)レベル2の基準 【就業日数】 登録基幹技能者講習の受講要件が10年以上の実務経験を有することとされていること、レベル3の基準として設定した就業日数を踏まえて設定する。 【保有資格】 中堅技能者（一人前の技能者）として従事するにあたり必要となる資格を考慮して設定する。

改正後	改正前
<u>なお、同資格の上位資格を保有している場合には、下位資格を取得していない場合であっても、下位資格も保有しているものとして取り扱う旨を記載する。(例：レベル3の1級〇〇士を保有していれば、レベル2の2級〇〇士も保有しているものと取り扱う。)</u> (d)レベル1の基準 <u>CCUS</u>に技能者登録され、かつ、レベル2から4までの評価を受けていない技能者をレベル1の技能者とみなす。 ⑥CCUSに蓄積されていない経験の評価 <u>CCUS</u>は、令和元年度から本格的な運用を開始する新たな仕組みであるが、既に建設業に入職し、豊富な技能や経験を積み重ねている建設技能者に対しても、能力評価制度に基づき適切に評価を実施し、技能レベルを付与していくことが、<u>CCUS</u>の広い普及と建設技能者の処遇改善にとって不可欠である。 したがって、経過的な措置として、能力評価の対象とする就業日数や職長・班長としての就業日数については、当面の間、④の規定にかかわらず、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により確認された情報を活用することも可能とする。 具体的な活用方法については、4.(3)に定めるところによる。 4. 能力評価実施規程 (1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出 認定された基準に基づき能力評価を実施する専門工事業団体等(以下「能力評価実施団体」という。)は、告示第4条前段及び4.(2)及び(3)に基づき、能力評価の実施方法等に関する規	(d)レベル1の基準 <u>建設キャリアアップシステム</u>に技能者登録され、かつ、レベル2から4までの評価を受けていない技能者をレベル1の技能者とみなす。 ⑥建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価 <u>建設キャリアアップシステム</u>は、平成31年度から本格的な運用を開始する新たな仕組みであるが、既に建設業に入職し、豊富な技能や経験を積み重ねている建設技能者に対しても、能力評価制度に基づき適切に評価を実施し、技能レベルを付与していくことが、<u>建設キャリアアップシステム</u>の広い普及と建設技能者の処遇改善にとって不可欠である。 したがって、経過的な措置として、能力評価の対象とする就業日数や職長・班長としての就業日数については、当面の間、④の規定にかかわらず、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明により確認された情報を活用することも可能とする。 具体的な活用方法については、4.(3)に定めるところによる。 4. 能力評価実施規程 (1) 国土交通大臣に対する能力評価実施規程の届出 認定された基準に基づき能力評価を実施する専門工事業団体等(以下「能力評価実施機関」という。)は、告示第4条前段及び4.(2)及び(3)に基づき、能力評価の実施方法等に関する規

改正後	改正前
程（以下「能力評価実施規程」という。）を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。 能力評価実施<u>団体</u>は、能力評価実施規程を変更しようとするときは、告示第4条後段に基づき、変更した能力評価実施規程に基づき能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。 （２）能力評価実施規程の要件 能力評価実施規程の内容は、告示第4条に定めるほか、以下に定めるところによる。 ①評価の申請 能力評価を受けようとする建設技能者は、能力評価実施<u>団体</u>に対して、評価の申請を行う。 評価の申請は、所属事業者等が代行して申請することも可能とする。 評価の申請は、<u>CCUS</u>の運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付（再交付）の申請とあわせて行う。 申請者の所属する事業者が能力評価実施<u>団体</u>に加入していることを申請の要件としてはならない。 事務効率化や評価申請促進の観点から、能力評価<u>申請書兼キャリアアップカード交付申請書は別添2の様式1</u>、経歴証明書<u>は別添2の様式2及び様式3（一人親方用）</u>（（3）<u>CCUSに蓄積されていない経験の評価方法を参照</u>）、評価結果通知書<u>は別添2の様式4を用いて</u>能力評価申請書を作成する。申請者は、これに必要事項を入力した上で、能力評価実施<u>団体</u>に提出する。 能力評価実施規程には、申請の受付開始年月日を記載する。 ②評価の実施 能力評価実施<u>団体</u>は、認定された能力評価基準に基づき、評価を実施する。 能力評価実施<u>団体</u>は、<u>CCUS</u>に登録・蓄積された申請者の情報	程（以下「能力評価実施規程」という。）を策定し、能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。 能力評価実施<u>機関</u>は、能力評価実施規程を変更しようとするときは、告示第4条後段に基づき、変更した能力評価実施規程に基づき能力評価を実施する前に、国土交通大臣に届け出る。 （２）能力評価実施規程の要件 能力評価実施規程の内容は、告示第4条に定めるほか、以下に定めるところによる。 ①評価の申請 能力評価を受けようとする建設技能者は、能力評価実施<u>機関</u>に対して、評価の申請を行う。 評価の申請は、所属事業者等が代行して申請することも可能とする。 評価の申請は、<u>建設キャリアアップシステム</u>の運営主体である一般財団法人建設業振興基金に対する建設キャリアアップカードの交付（再交付）の申請とあわせて行う。 申請者の所属する事業者が能力評価実施<u>機関</u>に加入していることを申請の要件としてはならない。 事務効率化や評価申請促進の観点から、能力評価<u>申請書、カード交付申請書、経歴証明書（（3）参照）、評価結果通知書（案）を兼ねた</u>能力評価申請書を作成する。<u>能力評価申請書の様式は別添2を参考とする。</u>申請者は、これに必要事項を入力した上で、能力評価実施<u>機関</u>に提出する。 能力評価実施規程には、申請の受付開始年月日を記載する。 ②評価の実施 能力評価実施<u>機関</u>は、認定された能力評価基準に基づき、評価を実施する。 能力評価実施<u>機関</u>は、<u>建設キャリアアップシステム</u>に登録・蓄

改正後	改正前
が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。 能力評価実施規程には、評価実施の開始年月日を記載する。 ③評価の結果の通知等 能力評価実施団体は、評価結果を申請者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。通知の様式は別添3を参考とする。 登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の認定を行った場合は、登録基幹技能者講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。 レベルに応じたキャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。 ④その他 評価事務を他の者に委託することは差し支えない。ただし、委託にあたっては、委託する事務の内容や範囲を明らかにして行うものとする。 能力評価実施団体が、申請者から評価手数料を徴収することも可能とする。手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施団体への加入の有無にかかわらず、<u>原則</u>、同一の料金とする。 (3) CCUS に蓄積されていない経験の評価方法 <u>CCUS</u> の広い普及と建設技能者の処遇改善を図る観点から、経過的な措置として、就業日数と職長・班長としての就業日数について、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明で確認された情報も活用して能力評価を実施することが可能である。 具体的な経歴証明の方法等については、能力評価実施団体が、	積された申請者の情報が、能力評価基準に定める各レベルの基準に適合しているかどうかを確認し、申請者のレベルを認定する。 能力評価実施規程には、評価実施の開始年月日を記載する。 ③評価の結果の通知等 能力評価実施機関は、評価結果を申請者及び一般財団法人建設業振興基金に対して通知する。通知の様式は別添3を参考とする。 登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の認定を行った場合は、登録基幹技能者講習修了証の有効期限を評価結果の有効期限として設定し、あわせて通知する。 レベルに応じたキャリアアップカードは、一般財団法人建設業振興基金から交付される。 ④その他 評価事務を他の者に委託することは差し支えない。ただし、委託にあたっては、委託する事務の内容や範囲を明らかにして行うものとする。 能力評価実施機関が、申請者から評価手数料を徴収することも可能とする。手数料は、申請者の所属する事業者の能力評価実施機関への加入の有無にかかわらず、同一の料金とする。 <u>評価事務については、今後国土交通省において開発を進める「技能レベル判定システム（仮称）」を使用して行うことができる。当該システムの使用条件や使用料については、別途定める。</u> (3) 建設キャリアアップシステム利用開始前の経験の評価方法 <u>建設キャリアアップシステム</u>の広い普及と建設技能者の処遇改善を図る観点から、経過的な措置として、就業日数と職長・班長としての就業日数について、システムに蓄積された情報に加えて、所属事業者等による経歴証明で確認された情報も活用して能力評価を実施することが可能である。 具体的な経歴証明の方法等については、能力評価実施機関が、

改正後	改正前
以下の定めに基づき、能力評価実施規程に定める。 【経歴証明の方法】 <u>CCUS</u>に事業者登録されている所属事業者等（元請事業者や上位下請事業者を含む。）は、能力評価申請書の経歴証明書の欄に入力・証明を行うことで、申請者のシステム利用前の就業日数と職長・班長としての就業日数を証明する。 所属事業者等による経歴証明を受けることが困難な者については、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施<u>団体</u>に対して経歴証明の申請を行い、能力評価実施<u>団体</u>が経歴証明を行うこととする。 経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。 経歴証明による就業日数の起算点は、建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用して、当該取得年月日等の属する月とすることを基本とする。保有資格の取得年月日等は、<u>CCUS</u>に登録されていることから、簡易な確認が可能である。 これによらない方法をとる場合は、能力評価実施<u>団体</u>において起算点の確認を行うこととし、その具体的な方法（例：技能者の社会保険等の加入履歴を証明する書類等を能力評価実施<u>団体</u>が確認し、経歴証明を行う）については、別途、国土交通省に協議の上、能力評価実施規程に定めることとする。 経歴証明を活用する場合は、経歴証明を行う者が代行して評価の申請を行うこととし、経歴証明がなされた能力評価申請書を、能力評価実施<u>団体</u>に提出する。 【経歴証明を活用した評価の実施】 能力評価実施<u>団体</u>は、能力評価申請書に記載された就業日数、職長・班長としての就業日数と、システムに蓄積されている就業日数、職長・班長としての就業日数を足し合わせた日数を、能力評価基準に基づき、評価する。 【活用期間】 経歴証明がなされた能力評価申請書は、<u>令和 1 1 年</u> 3 月 3 1 日	以下の定めに基づき、能力評価実施規程に定める。 【経歴証明の方法】 <u>建設キャリアアップシステム</u>に事業者登録されている所属事業者等（元請事業者や上位下請事業者を含む。）は、能力評価申請書の経歴証明書の欄に入力・証明を行うことで、申請者のシステム利用前の就業日数と職長・班長としての就業日数を証明する。 所属事業者等による経歴証明を受けることが困難な者については、評価を受けようとする能力評価基準を策定した能力評価実施<u>機関</u>に対して経歴証明の申請を行い、能力評価実施<u>機関</u>が経歴証明を行うこととする。 経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。 経歴証明による就業日数の起算点は、建設業に関する保有資格の取得年月日等を活用して、当該取得年月日等の属する月とすることを基本とする。保有資格の取得年月日等は、<u>建設キャリアアップシステム</u>に登録されていることから、簡易な確認が可能である。 これによらない方法をとる場合は、能力評価実施<u>機関</u>において起算点の確認を行うこととし、その具体的な方法（例：技能者の社会保険等の加入履歴を証明する書類等を能力評価実施<u>機関</u>が確認し、経歴証明を行う）については、別途、国土交通省に協議の上、能力評価実施規程に定めることとする。 経歴証明を活用する場合は、経歴証明を行う者が代行して評価の申請を行うこととし、経歴証明がなされた能力評価申請書を、能力評価実施<u>機関</u>に提出する。 【経歴証明を活用した評価の実施】 能力評価実施<u>機関</u>は、能力評価申請書に記載された就業日数、職長・班長としての就業日数と、システムに蓄積されている就業日数、職長・班長としての就業日数を足し合わせた日数を、能力評価基準に基づき、評価する。 【活用期間】 経歴証明がなされた能力評価申請書は、<u>平成 3 6 年</u> 3 月 3 1 日

改正後	改正前
までの間、能力評価実施<u>団体</u>に提出することができる。 経歴証明において証明可能な期間の範囲は、技能者が建設業に就業開始した時点から、<u>令和6年</u>3月31日までとする。当該日後の経験は、<u>CCUS</u>に蓄積された情報を評価する。 経歴証明の活用のイメージについては、別添4のとおり。 5. 適正な能力評価実施のための措置 (1) 報告の徴収 国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、告示第6条の規定に基づき、能力評価実施<u>団体</u>に対し、必要な報告を求めることができる。 (2) 認定の取消し等 国土交通大臣は、能力評価の実施が、告示又は本ガイドラインの規定に違反して行われていると認めるときは、告示第7条第1項に基づき、能力評価実施<u>団体</u>に対し、必要な指示を命ずることができる。 国土交通大臣は、能力評価実施<u>団体</u>が、告示第7条第1項の規定による命令に違反したとき、告示第6条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき、不正の手段により告示第3条の認定を受けたときは、告示第7条第2項に基づき、認定を取り消すことができる。 6. その他 【能力評価を受けた技能者の呼称】 能力評価実施<u>団体</u>は、3.(2)②により能力評価基準に定めた技能者の呼称について、建設技能者の処遇改善や建設業の魅力を高めるためのPR等に活用するものとする。 【就業日数の換算等について】	までの間、能力評価実施<u>機関</u>に提出することができる。 経歴証明において証明可能な期間の範囲は、技能者が建設業に就業開始した時点から、<u>平成36年</u>3月31日まで<u>の間で国土交通省が定める日まで</u>とする。当該日後の経験は、<u>建設キャリアアップシステム</u>に蓄積された情報を評価する。 経歴証明の活用のイメージについては、別添4のとおり。 5. 適正な能力評価実施のための措置 (1) 報告の徴収 国土交通大臣は、能力評価の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、告示第6条の規定に基づき、能力評価実施<u>機関</u>に対し、必要な報告を求めることができる。 (2) 認定の取消し等 国土交通大臣は、能力評価の実施が、告示又は本ガイドラインの規定に違反して行われていると認めるときは、告示第7条第1項に基づき、能力評価実施<u>機関</u>に対し、必要な指示を命ずることができる。 国土交通大臣は、能力評価実施<u>機関</u>が、告示第7条第1項の規定による命令に違反したとき、告示第6条の規定による報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき、不正の手段により告示第3条の認定を受けたときは、告示第7条第2項に基づき、認定を取り消すことができる。 6. その他 【能力評価を受けた技能者の呼称】 能力評価実施<u>機関</u>は、3.(2)②により能力評価基準に定めた技能者の呼称について、建設技能者の処遇改善や建設業の魅力を高めるためのPR等に活用するものとする。 【就業日数の換算等について】

改正後	改正前
3. (2) ④(b)及び(d)に記載のとおり、就業日数215日を1年として換算することとするが、1年のうち215日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。 また、4. (3)による経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。能力評価にあたっては、これを年数に換算するとともに、CCUSに蓄積された就労日数も年数に換算して、これらを足し合わせて評価する。年数への換算にあたっては、小数点第3位以下を切り捨てることとする。(別添5参照) 【能力評価制度によらずにゴールドのキャリアアップカードを交付された技能者の取り扱い】 能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。 具体的な取り扱いについては、能力評価基準及び能力評価実施規程に定めるものとする。 【レベル4の有効期限】 登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の評価を受けた者に対しては、関係機関・関係団体において、講習修了証の更新等を促すこととする。 【職長・班長としての立場】 施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、元請事業者や上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する。(別添6参照) 【能力評価基準と能力評価実施規程の様式】 能力評価基準と能力評価実施規程の様式については、別添7及び別添8を参考とする。	3. (2) ④(b)及び(d)に記載のとおり、就業日数215日を1年として換算することとするが、1年のうち215日を超えて就業日数を蓄積した場合であっても、これを評価することは差し支えない。 また、4. (3)による経歴証明については、日数単位で証明することは困難と考えられることから、年月単位で証明する。能力評価にあたっては、これを年数に換算するとともに、建設キャリアアップシステムに蓄積された就労日数も年数に換算して、これらを足し合わせて評価する。年数への換算にあたっては、小数点第3位以下を切り捨てることとする。(別添5参照) 【能力評価制度によらずにゴールドのキャリアアップカードを交付された技能者の取り扱い】 能力評価実施規程に記載された評価実施の開始年月日より前に、一般財団法人建設業振興基金に対して技能者登録の申請を行った者であって、登録基幹技能者の資格を有しているために一般財団法人建設業振興基金からゴールドのキャリアアップカードを交付された者については、能力評価基準によりレベル4の評価を受けた者として取り扱うことができる。 具体的な取り扱いについては、能力評価基準及び能力評価実施規程に定めるものとする。 【レベル4の有効期限】 登録基幹技能者の資格を有することをもってレベル4の評価を受けた者に対しては、関係機関・関係団体において、講習修了証の更新等を促すこととする。 【職長・班長としての立場】 施工体制の登録にあたっては、建設技能者の立場の情報が適切に入力され、適切に就業履歴が蓄積されるよう、元請事業者や上位下請事業者による作業員名簿の代理登録の機能を活用する。(別添6参照) 【能力評価基準と能力評価実施規程の様式】 能力評価基準と能力評価実施規程の様式については、別添7及び別添8を参考とする。

改正後	改正前
【ポイント制度の検討】 4段階のレベル分けを補完するものとして、就業日数や保有資格に応じて技能水準をポイント化する仕組みについても、引き続き検討を行うこととする。 【マネジメントを担う立場で従事しない職種の取り扱い】 クレーンオペレーターのようにマネジメントを担う立場で従事することのない職種の能力評価についても、引き続き検討を行うこととする。 【その他】 告示及び本ガイドラインに定めのない事項については、国土交通省に協議するものとする。 7. 施行期日 本ガイドラインは、<u>令和5年●月●日</u>から施行する。	【ポイント制度の検討】 4段階のレベル分けを補完するものとして、就業日数や保有資格に応じて技能水準をポイント化する仕組みについても、引き続き検討を行うこととする。 【マネジメントを担う立場で従事しない職種の取り扱い】 クレーンオペレーターのようにマネジメントを担う立場で従事することのない職種の能力評価についても、引き続き検討を行うこととする。 【その他】 告示及び本ガイドラインに定めのない事項については、国土交通省に協議するものとする。 7. 施行期日 本ガイドラインは、<u>平成31年4月1日</u>から施行する。