

国 官 参 建 2 2 号
令和 7 年 7 月 1 日

建設業団体の長 殿

国土交通省大臣官房参事官（建設人材・資材）

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。

能力評価制度に関しては、令和 6 年 7 月に「CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画」を策定し、能力評価基準の策定・充実を図ることとしているところです。

これを踏まえ、同年 10 月より、能力評価制度推進協議会に設けた企画分科会において、同計画に掲げた多能工に関するルールや製造・加工現場で従事する技能者の扱い等について検討を行ってきました。

今般、企画分科会等における議論に基づき、主に下記（１）～（３）について、ガイドラインの改正を行いましたので、改正内容の趣旨及び内容について、ご了解いただき、新たな登録基幹技能者講習の創設並びに能力評価基準及び能力評価実施規程の策定に向け、ご検討をお願いいたします。

【主な改正事項】

（１）製造・加工現場等で従事する技能者の取り扱い

建設技能者が、施工の準備等のため、製造、加工、機械整備等に従事した日数についても、就業日数に算入して差し支えない。また、専門工事業者が自社の事務所や作業場を現場登録し、就業履歴を蓄積して差し支えない。

（２）教育訓練等の取扱い

建設技能者が技能研鑽のため教育訓練や社内研修を受けた日数についても、就業日数に算入して差し支えない。

（３）多能工の取り扱い

複数の能力評価基準で能力評価を受けていることによって多能工であることを示すことが可能であるが、就業履歴が複数の CCUS 職種コードに分散して蓄積されることで能力評価を受けることが困難となっている。

こうした観点から、各能力評価基準の CCUS 職種コードについては、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、関連する技能を要する職種や前後工程を担う職種等（以下「関連職種等」という。）を担うことが想定される場合、関連職種等に対応する CCUS 職種コードも併せて設定することが望ましい。

また、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、見習いの期間、CCUS 職種コード上の「普通作業員」として CCUS に就業履歴を蓄積することが想定される場合、「普通作業員」も併せて設定することが望ましい。

これらの場合において、関連職種等や普通作業員としての就業日数とそれ以外の技能職種としての就業日数を区別し、就業日数の基準を定めることとして差し支えない。

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7年7月1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た。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た。

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（CCUS 職種コード）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。

また、2級以下の技能士の資格を活用する場合には、同一等級の技能実習生向け技能検定（随時試験）も併せて設定する。

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（申請）書は別添 2 の様式 2 又は様式 3（いずれの様式を使用するかについては（3）CCUS に蓄積されていない経験の評価方法を参照）を用いて能力評価申請を行う。なお、能力評価実施団体にて提供する電子申請システムを使用して申請する場合は、様式 1 及び様式 2 又は様式 3 に記載すべき事項を同システムで入力し申請する。

また、評価の申請と CCUS への技能者登録の同時申込（ワンストップ申請）を行う場合には、様式 1 及び様式 2 又は様式 3 に記載すべき事項を CCUS 上で入力し申請する。

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 2 の様式 4 を参考とする。

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、別添 2 の様式 2 の経歴証明書により、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。

一人親方等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、別添 2 の様式 3 により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)

【登録基幹技能者の更新講習の受講促進】

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。

【製造・加工現場等で従事する技能者の取り扱い】

建設技能者が、施工の準備等のため、製造、加工、機械整備等に従事した日数についても、就業日数に算入して差し支えない。また、専門工事業者が自社の事務所や作業場を現場登録し、就業履歴を蓄積して差し支えない。

【教育訓練等の取り扱い】

建設技能者が技能研鑽のため教育訓練や社内研修を受けた日数についても、就業日数に算入して差し支えない。

【多能工の取り扱い】

複数の能力評価基準で能力評価を受けていることによって多能工であることを示すことが可能であるが、就業履歴が複数の CCUS 職種コードに分散して蓄積されることで能力評価を受けることが困難となっている。

こうした観点から、各能力評価基準の CCUS 職種コードについては、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、関連する技能を要する職種や前後工程を担う職種等（以下「関連職種等」という。）を担うことが想定される場合、関連職種等に対応する CCUS 職種コードも併せて設定することが望ましい。

また、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、見習いの期間、CCUS 職種コード上の「普通作業員」として CCUS に就業履歴を蓄積することが想定される場合、「普通作業員」も併せて設定することが望ましい。

これらの場合において、関連職種等や普通作業員としての就業日数とそれ以外の技能職種としての就業日数を区別し、就業日数の基準を定めることとして差し支えない。

【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7年7月1日から施行する。

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た。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	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

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<u>た。</u> 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	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<u>てきてきたところである。</u> 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

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、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	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

改正後	改正前
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	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

改正後	改正前
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 <u>(CCUS 職種コード)</u> 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	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

改正後	改正前
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	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

改正後	改正前
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」の項目を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	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」の項目を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

改正後	改正前
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。	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。

改正後	改正前
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。 <u>また、2級以下の技能士の資格を活用する場合には、同一等級の技能実習生向け技能検定（随時試験）も併せて設定する。</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	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

改正後	改正前
保有しているものと扱う。) (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。	いるものと扱う。) (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。

改正後	改正前
(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、<u>経歴証明（申請）書は別添2の様式2又は様式3（いずれの様式を使用するかについては）（3）CCUSに蓄積されていない経験の評価方法を参照）を用いて能力評価申請を行う。</u> <u>なお、能力評価実施団体にて提供する電子申請システムを使用して申請する場合は、様式1及び様式2又は様式3に記載すべき事項を同システムで入力し申請する。</u> <u>また、評価の申請とCCUSへの技能者登録の同時申込（ワンストップ申請）を行う場合には、様式1及び様式2又は様式3に記載すべき事項をCCUS上で入力し申請する。</u> 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。	(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、<u>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、これに必要な事項を入力した上で、能力評価実施団体に提出する。</u> 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。

改正後	改正前
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<u>別添 2 の様式 4</u>を参考とする。 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】	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<u>別添 3</u>を参考とする。 <u>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。</u> 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】

改正後	改正前
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、<u>別添 2 の様式 2 の経歴証明書により</u>、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。 <u>一人親方等</u>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、<u>別添 2 の様式 3 により</u>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	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、<u>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</u>、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

改正後	改正前
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	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

改正後	改正前
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) 【登録基幹技能者の更新講習の受講促進】 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。 【製造・加工現場等で従事する技能者の取り扱い】 <u>建設技能者が、施工の準備等のため、製造、加工、機械整備等に</u> <u>従事した日数についても、就業日数に算入して差し支えない。ま</u>	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】 <u>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。</u> <u>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。</u> 【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
<u>た、専門工事業者が自社の事務所や作業場を現場登録し、就業履歴を蓄積して差し支えない。</u> <u>【教育訓練等の取り扱い】</u> <u>建設技能者が技能研鑽のため教育訓練や社内研修を受けた日数についても、就業日数に算入して差し支えない。</u> <u>【多能工の取り扱い】</u> <u>複数の能力評価基準で能力評価を受けていることによって多能工であることを示すことが可能であるが、就業履歴が複数の CCUS 職種コードに分散して蓄積されることで能力評価を受けることが困難となっている。</u> <u>こうした観点から、各能力評価基準の CCUS 職種コードについては、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、関連する技能を要する職種や前後工程を担う職種等（以下「関連職種等」という。）を担うことが想定される場合、関連職種等に対応する CCUS 職種コードも併せて設定することが望ましい。</u> <u>また、当該基準の評価を受けることが想定される職種の技能者が、見習いの期間、CCUS 職種コード上の「普通作業員」として CCUS に就業履歴を蓄積することが想定される場合、「普通作業員」も併せて設定することが望ましい。</u> <u>これらの場合において、関連職種等や普通作業員としての就業日数とそれ以外の技能職種としての就業日数を区別し、就業日数の基準を定めることとして差し支えない。</u> 【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】	【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】

改正後	改正前
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7年●月●日</u>から施行する。	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6月14日</u>から施行する。