

『総合評価方式（建設工事）における「担い手確保・育成への取組」の評価について【令和6年6月適用】（令和5年5月19日付）』に関するFAQ

- ・この資料は、令和5年5月19日にホームページに公表した内容に関するFAQです。
- ・「1 建設業者団体の取組実績」「2 建設業者団体地域組織の取組実績」「3 建設企業の取組実績」ごとに、よくある質問と回答を示したものです。

1 建設業者団体の取組実績

Q1 SNSとは何を指すのか。

A1 SNSとは、「ソーシャルネットワーキングサービスの略で、登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービス」（総務省HPより）で、Instagram、X（旧Twitter）、Facebook、LINEなどが該当します。

Q2 SNSで発信する「現場見学会や実習授業等、団体取組の発信」とは、具体的にどのようなものが該当するのか。

A2 評価対象となるSNSで発信する内容は、建設業の魅力発信やイメージの向上に関するものが該当します。発信する情報の具体例を下記に示します。

- ・現場見学会、出前講座、実習授業
建設業者団体やその地域組織が主催した現場見学会、出前講座、実習授業（発注者との共同開催も含む）
- ・教員や生徒・学生との交流会
建設業者団体が主催した高校等教員との交流会や生徒・学生と女性技術者との交流会
- ・ボランティア活動
建設業者団体に属する企業が実施したボランティア活動（評価項目「公共施設美化活動実績」で掲げたものは除く）
- ・地域住民とのふれあい活動
地域住民が主催している花植えイベントへの参加、地域防災訓練への参加、交通安全などの啓発活動など
- ・不特定多数が参加するイベントへの出展
県の施設や公共性の高い施設で実施される写真展、まつりへの建設機械の展示やお仕事体験など

Q3 投稿回数はどのように数えるのか。

A3 1つの活動を複数回投稿している場合や複数のSNSで投稿している場合は、1回としてカウントします。

建設業者団体以外のアカウントで投稿されたものをシェアした場合はカウントしません。

1つの活動をどのSNSで投稿するかは限定しません。例えば、A校での現場見学会をXで投稿、B校の実習授業を動画としてInstagramで投稿した場合は、それぞれを1

回としてカウントします。

ただし、InstagramやFacebookのストーリーズのような、一定時間で投稿が自動的に消滅するものはカウントの対象外とします。

Q4 県内5つの地域（北勢・中南勢・伊勢志摩・伊賀・東紀州）において、各市町はそれぞれの地域に属するのか。

A4 各地域に属する市町は下記のとおりです。

北勢地域 : 四日市市、桑名市、鈴鹿市、亀山市、いなべ市、木曽岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町

中南勢地区 : 津市、松阪市、多気町、明和町、大台町

伊勢志摩地域 : 伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町

伊賀地域 : 名張市、伊賀市

東紀州地域 : 尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町

Q5 高校等教員との交流会は、対象となる全ての高校等（工業系高校であれば県内全域、工業系高校以外の高校等であれば各地域）の教員が出席しなければ評価されないのか。

A5 対象となる全ての高校等の教員が出席していなくても評価の対象としますが、2校以上の教員の参加があったものを評価します。

Q6 工業系高校とは何を指すのか。

A6 専門学科で「工業学科」を設置している高等学校を指します。

また、専門学科で「工業学科」を設置していなくても建設業に関わる小学科を設置している高等学校も該当します。

【参考】令和7年度該当高等学校（12校）

・専門学科「工業学科」を設置している高等学校

桑名工業、四日市工業、四日市中央工業、津工業、松阪工業、伊勢工業、伊勢まなび、伊賀白鳳、尾鷲

・専門学科「工業学科」以外で建設業に関わる小学科を設置している高等学校
四日市農芸、久居農林、相可

Q7 工業系以外の高校等には何が該当するのか。

A7 普通科、総合学科、専門学科で工業学科以外（商業、農業等）のものが該当します。

Q8 対象とする高校は、国立、私立や定時制を含むのか。

A8 対象とする高校は、全日制又は定時制の県立、国立、私立の高等学校又は高等専門学校とします。

Q9 生徒・学生と女性技術者との交流会に参加する女性技術者は、有資格者（技能合格者）でなければならないか。例えば、技術職だが経験年数が浅く資格等がない女性技術者でも評価されるのか。

A9 交流会に参加する女性技術者は、有資格者、技能合格者、現場経験のある者（担当技術者等の実績がコリンズで確認できる者）とします。建設業者団体側の参加者のうち1名以上の女性技術者が出席していれば評価の対象とします。

Q10 入職前の職業教育及び入職後の教育訓練の内容はどのようなものが評価対象となるのか。

A10 入職前の職業教育は、働き始める前の就職内定者の不安の解消や軽減を目的と考えられることから、実施する内容は必ずしも即戦力となるような技術や能力を習得するものでなく、ビジネスマナーや建設業に関する知識等を周知するといった内容でも評価の対象とします。

なお、就職内定者に対して、就職前の職業教育参加の義務付け（強制参加）することは、就労前労働に該当し労働基準法違反となるため、留意してください。このため参加人数の多寡は評価の対象としておりません。

入職後の教育訓練は、企業で働き始めた従業員に対して、業務に従事するために必要な基礎的な知識等を教育するものと考えられますので、具体的には、新入社員研修や実務講習などを評価の対象とします。

Q11 入職前の職業教育を開催しようとしたが、就職内定者全員が辞退したため研修の参加者が0名となった。このような場合は評価対象となるのか。

A11 就職内定者全員が入職前の職業教育参加を辞退した場合でも、使用する予定だった研修資料及び開催案内を確認することで評価します。

Q12 職業教育及び教育訓練で、建設業者団体内にその年の新規入職者が1名しかいなかった場合は、評価されるのか。また、新規入職者に年齢や入職時期（中途採用）の制限はあるのか。

A12 入職者が1名でも職業教育及び教育訓練を実施すれば評価の対象となります。

また、入職者の年齢については39歳以下とし、入職時期については問いません。

Q13 建設業者団体に所属する企業において、女性技術者や新規入職者がいない場合、その企業は生徒・学生と女性技術者との交流会や入職前の職業教育及び入職後の教育訓練の取組には関与できないが、その場合の評価はどうなるのか。

A13 当該項目は、建設業者団体の行う取組を評価するものであることから、所属する企業に女性技術者や新入社員がいないなどの理由により各取り組みに関与できなかったとしても、建設業者団体として生徒・学生と女性技術者との交流会や入職前の職業教育及び入職後の教育訓練の取組を実施していれば、建設業者団体に所属する企業は、すべて加算対象となります。

Q14 建設業者団体全ての会員企業に、女性技術者や新規入職者がいなかった場合は取組を行えないが、評価はどうなるのか。

A14 建設業者団体全ての会員企業に女性技術者や新規入職者がいない場合は、取組を実施することができないため、評価の対象となりません。

Q15 高校等教諭との交流会で、1つの高校に工業学科及びそれ以外の学科（普通科等）がある場合、県内全域（工業系）と県内5つの地域（工業系以外）のどちらで取組を行えばよいか。

A15 どちらで取組を行っても構いません。

Q16 大学、短期大学は、取組の対象となる学部や学科は指定されているのか。

A16 学部や学科の指定はありませんが、女性技術者との交流会ですので、将来技術者として就職される学生がみえる学部や学科を対象とするよう検討をお願いします。

2 建設業者団体地域組織の取組実績

Q1 地域組織とは何を指すのか。

A1 建設業者団体の地域組織は、法令や規則などで定義付けられたものではありません。建設業者団体が県内全域にわたって事業活動を行う際、各地域の実情に即した活動を行うため、各地域に活動拠点を設置することが一般的であると考えられます。このため、この評価項目では、1つの建設事務所の管内を超えない範囲を管轄している活動拠点を指します。

Q2 地域組織が行う取組（①現場見学会 ②出前授業 ③実習授業）は、どこで実施したらよいのか。

A2 地域組織の実施する取組は、三重県内の大学、短期大学、高校等（高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び高等専門学校）、中学校及び小学校が対象となりますが、高校等、中学校及び小学校については、基本的に各地域組織の管轄内にある学校で実施するようにお願いします。

※取組場所等について不明な点がございましたら、必ず事前にお問い合わせください。

Q3 地域組織が行う取組（①現場見学会 ②出前授業 ③実習授業）は、いずれかを必ず毎年開催しなければならないのか。

A3 評価期間は直近過去2年度又は当該年度であり、その期間内にいずれか1つを開催していれば評価対象となりますので、開催する教育機関の意向等を十分確認・配慮し、地域組織の活動を進めていただきますようお願いします。

Q4 2つの地域組織が合同で取組を実施した場合、加点の対象となるのは。

A4 2つの地域組織が合同で取組を実施した場合は、Q5の場合を除き、どちらか一方が加点の対象となります。

Q5 1つの建設事務所管内に2つの地域組織があるところにおいて、合同で取組を実施した場合、加点の対象となるのは。

A5 2つの地域組織に所属する企業が加点の対象となります。

Q6 今回の担い手確保・育成の取組における「現場見学会」「出前授業」「実習授業」と社会貢献度のカフェテリア方式における「現場見学会等の開催実績」とでは何が違うのか。

A6 当該取組における「現場見学会」「出前授業」「実習授業」は、就職希望者が参加することで建設業に興味や関心を持っていただき、就職先として建設企業を選択する又は進学者が建設業に関係する進路を選択することを期待しており、担い手確保・育成の取組として評価するものです。

なお、社会貢献度で評価している現場見学会等は、現場見学会の会場となった現場の元請企業や、出前授業等で講師として係わった企業のみが評価対象となっていますが、当該項目では、建設業者団体の地域組織に属する企業すべてが評価対象となっています。

一方、社会貢献度の「現場見学会等の開催実績」は、工事現場という普段入ることができない場所で工事の内容を見学し理解することや、出前授業で実際に建設業に携わる人の生の話を聴くこと等、通常の授業では得られない特別な体験を生徒に与え見識を広めてもらうことが企業の社会貢献に繋がることから評価するものです。

Q7 大学や短期大学で現場見学会等の出席者が結果として10名に満たなかった場合、「10名以上の参加が見込めなかったことが分かる資料」は、どのようなものになるのか。

A7 対象となる学生数が全体で10名に満たなかった場合の資料は、当該現場見学会等を開催するにあたって大学又は短期大学と調整した概要を記したもの（大学側のサイン等は不要）とします。

3 建設企業の取組

Q1 社則等とはどういうものを指すのか。

A1 就業規則、社内規定、社内ルールが該当します。

なお、就業規則のような労働者からの意見聴取や労働基準監督署への届出は求めませんが、従業員への周知については、労働基準法第106条（常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない）と同等の措置又は、従業員への説明が実施されている場合に評価します。

Q2 取組の項目が記載された社則等について、従業員へ周知しているということをどのように確認するのか。

A 2 従業員への周知の方法は、常時各作業所の見やすい場所へ掲示又は備え付ける、書面を従業員に交付する、電子データ化し従業員が常時内容を確認することができる、従業員への説明会を想定しています。

県への確認資料提出は、以下に基づき対応願います。

- ・ 掲示又は備え付けで周知した場合は、遠景及び近景の写真を提出してください。
- ・ 書面の交付で周知した場合は、交付した書面の写しを提出してください。
- ・ 電子データ化し周知した場合は、パソコン等の画面に社則等が表示されている状態の写真や当該画面のスクリーンショットを提出してください。
- ・ 従業員への説明会により周知した場合は、説明会の開催状況の写真を提出してください。

Q 3 キャリアパスとはどういうものか。どのようなものが評価対象となるのか。

A 3 キャリアパスとは、企業内での仕事における最終的な目標を定め、そこに向かって進んでいくための道筋を表したものです。すなわち、どのような仕事をどれだけ経験し、どのようなスキル・能力を身に付ければよいか、目標に向かって進んでいくための道筋を具体化したものです。

このため、キャリアパスは最低限、企業内の最終的な目標に到達するまでの各段階の「企業内での役職」「必要とする経験年数」「必要とする資格」が示されているものを評価対象とします。(別図参照)

Q 4 キャリアパスについて、技術職、技能職、事務職の3つは、必ず策定する必要があるのか。例えば、技術職と技能職を1つのキャリアパスで表した場合評価されるのか。

A 4 この取組は、全ての従業員が自身のキャリアプランを描けるようにすることで、就職した企業に定着してもらうことが目的です。このため建設業にとって必須であると考えられる技術職・技能職・事務職については、最低限策定していただく必要があります。

なお、評価の際は、役職、経験年数(目標年齢)、職務内容、必要とする資格や能力について記載があるかを審査します。

Q 5 現在会社に技能職や事務職がいない場合でも、それぞれのキャリアパスを作成する必要があるのか。

A 5 現在会社に技能職や事務職の方がいなかったとしても、将来技能職や事務職の方が入社されることを想定して、それぞれのキャリアパスを作成してください。

Q 6 キャリアアップの支援について、「資格取得のための試験・研修の費用負担」「技能や資格取得に伴う一時金や手当の支給」「職場内での学習制度」とは、どのような取組を指すのか。

A 6

- ・ 資格取得のための試験・研修の費用負担
「受験料」「受講料」「教材費」などの費用負担が考えられますが、当該項目では「受験料」の全額又は「受講料」半額以上のいずれかを負担している場合に評価します。
- ・ 技能や資格取得に伴う一時金や手当の支給

資格取得等に伴う報奨で、一度だけ支給する報奨金、基本賃金以外に支給される資格手当、昇給をする場合に評価します。

・職場内での学習制度

就業時間中に資格取得のための社内研修への参加や学習する時間が確保できるよう、現場作業や会社内の事務などの業務の軽減や免除し、職場内でできる制度を設けている場合に評価します。

なお、勉強会のための特別休暇の付与、就業時間外のための勉強時間の確保、勉強のための在宅勤務や社外で行う研修会の参加のみの場合は評価されません。

Q 7 技能や資格取得に伴う一時金や手当の支給は、金銭以外も対象となるのか。

A 7 報奨金や資格手当、昇給などの金銭のみを対象とし、物品の贈呈や特別休暇の付与など金銭以外のものについては対象外とします。

Q 8 キャリアアップの支援は、3つ全てを取組まないと評価されないのか。

A 8 キャリアアップの支援は、「資格取得のための試験・研修の費用負担」「技能や資格取得に伴う一時金や手当の支給」「職場内での学習制度」の3つ全てを取組んだ場合に評価します。

Q 9 ハラスメント研修の開催について、専門知識を有する講師とはどういう人物を指すのか。

A 9 官民を問わず、ハラスメントの講師派遣を実施している組織に所属している者となります。講師派遣を実施している組織は、三重県内では、三重県男女共同参画センターの「フレンテみえ」などが該当します。

なお、社員の方が講師として実施した研修（講師養成の研修等を受講した社員が実施する場合を含む）は評価の対象としません。

Q10 ハラスメント研修について、複数の企業が合同で実施した場合でも評価してもらえるのか。

A10 複数の企業が合同で実施した場合も評価されます。

ただし、従業員数の半数以上かつ役員の半数以上が研修に参加した企業のみが評価対象となります。

Q11 ハラスメントの講習会（セミナー）に参加した場合は、評価されるのか。

A11 この項目は、各企業の従業員及び役員の半数以上の出席を求めているため、不特定多数が参加できる一般向けのハラスメント講習会（セミナー）ではなく、派遣された講師による研修を対象としていることから、講習会（セミナー）の参加は評価しません。

Q12 ハラスメント研修は、複数回に分けて行ってもよいのか。

A12 同一年度内であれば、複数回に分けて実施しても、合算して従業員数の半数以上かつ

役員の半数以上が参加できれば、評価の対象となります。

Q13 福利厚生の充実について、建設業者団体が運営管理機関と提携している企業型確定拠出年金（企業型DC）がありそれを利用しているが、提出書類は何が必要か。

A13 建設業者団体が運営管理機関と提携している企業型DCを利用した場合でも総合評価で評価されます。その場合、社則等の写し及び運営管理機関が発行する証明書の写し（発行日が公告日以前の日付であること）にて評価します。

Q14 職場iDeCoや職場つみたてNISAとはどういうものか。

A12 職場iDeCo・・・iDeCoは、従業員（個人）と運営管理機関が契約を結ぶ制度ですが、職場iDeCoは、従業員と運営管理機関との間に企業が入り従業員に対して様々なサポートをするものを想定しています。サポートの具体例は、年金制度の情報提供、投資を学べる機会の提供、給与天引きなどです。総合評価では、これらのサポートを実施し、かつ、継続的に行われることを確認するため企業と運営管理機関が取交わした書面（書面には、企業名及び運営管理機関名、運用開始年月日、サポートの内容などを記載してください）の提出を求めています。

職場つみたてNISA・・・職場つみたてNISAは、日本証券業協会が「職場つみたてNISAに関するガイドライン」を策定しており、このガイドラインに基づくNISAを取り扱っている業者と提携などを行っている場合に評価します。
※職場つみたてNISAとは、職場において、福利厚生目的のために役職員等（利用者）が定時定額で拠出した資金等をもってNISA取扱業者が選定した金融商品に投資する仕組みをいう（ガイドライン抜粋）

4 その他

Q1 ①建設業者団体の取組実績や②建設業者団体地域組織の取組実績について、最近当該団体に加入して実際の取組に関わっていない企業は加点されるのか。

A1 ①建設業者団体の取組実績や②建設業者団体地域組織の取組実績について、評価対象者は「建設業者団体」や「建設業者団体地域組織」に属する企業であるため、公告時点において団体に加入しているのであれば、これらが評価対象期間中に取組を実施した時に団体に加入していなくても、加点の対象となります。

Q2 今回の担い手確保・育成の取組（2）についての問い合わせはどこにすればよいか。

A2 担い手確保・育成の取組（2）に関する個別具体の相談など、ご不明なことがありましたら、県土整備部 公共事業運営課 総合評価班（TEL：059-224-2696 E-mail：nyukan@pref.mie.lg.jp）までお問い合わせください。

3 建設企業の取組 Q A 3 別図

・最低限記載する内容を「役職」「経験年数（目標年齢）」「職務内容」「必要とする資格や能力」とする。

技術職策定イメージ

	一般社員	主任	係長	課長、工事長	部長、役員
	・現場管理の補助 ・工事日報などの記入	・各種書類の作成 ・下請け企業との調整	・現場の部下、下請け への指示、指導 ・実行予算の管理 ・担当現場の施工管理	・複数の現場の管理 ・部下の指導・育成	・部下の指導監督、 経営方針の決定への 参画 ・工事、事業の長期 的、短期的な計画の作 成
経験年数	3年目まで	4年目～10年目	11年目～	20年目～	30年目～
必要とする 資格や能力		2級施工管理技士	1級施工管理技士	・様々な工事（工種） の知識を持ち、部下の 指導・育成を行うと ともに、会社の代表と して発注者や地域との コミュニケーションが できる。	

技能職策定イメージ

	一般社員	主任	係長、職長	課長、工事長	部長、役員
	・工事記録などの記入	・各種書類の作成 ・担当業務の施工等 管理	・担当現場の専門職員 の指揮、指導	・複数の現場での専門 職員の配置	・部下の指導監督、経 営方針の決定への参画 ・工事、事業の長期 的、短期的な計画の作 成
経験年数	3年目まで	4年目～10年目	11年目～	20年目～	30年目～
必要とする 資格や能力		2級技能士	1級技能士	登録基幹技能者	

※施工管理技士の資格を取得することで技術職へキャリア変更も可能

事務職策定イメージ

	一般社員	主任	係長	課長	部長、役員
	・書類の整理	・取引先との調整 （発注、支払い） ・社員への必要事項の 周知	・工事の入札、契約に 関する手続き ・部下への指示、指導	・会社の運営、管理に 係る事務全般 ・部下の指導、育成	・部下の指導監督、 経営方針の決定への 参画 ・社内人事に関するこ と
経験年数	3年目まで	4年目～10年目	11年目～	20年目～	30年目～
必要とする 資格や能力			簿記3級 ビジネス・キャリア 検定（総務）2級	簿記2級 秘書検定	