

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（2）」の評価について
【令和6年6月より適用予定】

令和5年 6月19日

1 担い手確保・育成への取組の評価

近年、建設就業人口の減少や高齢化の進行、新規採用者の多くが離職する状況にあり、このままでは地域に必要とされる建設業が人材不足により役割を果たせなくなることが危惧されることから、担い手確保、育成（定着）が喫緊の課題となっています。

このことから、若手入職者の確保・育成を進めるため、令和6年6月から総合評価方式（建設工事）において、「担い手確保・育成への取組（2）」の評価の導入を予定しています。

（1）建設業者団体の取組実績

県内全域を対象とした取組みを行い建設業への就職者増加を図るため、建設業者団体による担い手確保・育成への取組を評価します。

建設業者団体とは、建設業法第27条の37で規定する団体を指します。

ア 取組内容

前年度又は当該年度に下記の全ての取組を行った建設業者団体に属する企業を評価します。

①SNS（twitter等）を活用した建設業の魅力発信

建設業者団体の活動に関する投稿を対象年度に24回以上発信した場合に評価します。評価対象とする活動は、現場見学会、出前講座、実習授業、教員や女子学生との交流会、ボランティア活動、地域住民とのふれあい、不特定多数を対象としたイベントへの出展とします。

②高校教員との交流会の開催

県内すべての工業系高校教員を対象とした交流会、又は県内5つの地域のうち、いずれかの地域の普通科高校教員を対象とした交流会を実施した場合に評価します。県内5つの地域とは、北勢地域、中南勢地域、伊勢志摩地域、伊賀地域、東紀州地域を指します。

③女子学生と女性技術者との交流会の開催

工業系高校の女子学生と建設企業の女性技術者（技能者を含む）との交流会を実施した場合に評価します。

④就職前の職業教育及び就職後の教育訓練の実施

就職前の職業教育及び就職後の教育訓練を実施した場合に評価します。

なお、研修対象者の参加を義務付けるものではないため、参加人数については、評価の対象としません。

イ 確認方法

三重県が建設業者団体へ発行する「担い手確保・育成への取組実績証明書（建設業者団体）」の写しにより確認します。

（2）建設業者団体地域組織の取組実績

建設業者団体の各地域組織が管轄する地域の高校生等を対象に建設業の魅力を発信する

ことで、就職希望者が建設企業を選択することが期待できるため、建設業者団体の地域組織の取組を評価します。

建設業者団体とは、建設業法第27条の37で規定する団体を指します。

ア 取組内容

直近過去2年度又は当該年度に下記のいずれかの取組を行った建設業者団体地域組織に属する企業を評価します。

- ①現場見学会（高校等、中学校）（発注者と共同開催したものは除く）
- ②出前授業（高校等）
- ③実習授業（高校等）

- ・「高校等」とは、高等学校、中等教育学校、特別支援学校および高等専門学校をいいます。
- ・現場見学会、出前授業、実習授業は、10名以上を対象とした場合に評価します。ただし、10名以上の参加が見込めない場合は、参加者が10名未満でも評価します。
- ・授業中の時間に行われたものを評価対象とし、始業前や放課後に行われたものは評価対象としません。

イ 確認方法

三重県が建設業者団体地域組織へ発行する「担い手確保・育成への取組実績証明書（建設業者団体地域組織）」の写しにより確認します。

※地域組織を持たない団体は、「担い手確保・育成への取組実績証明書（〇〇地区）」の写しにより確認します。

(3) 建設企業の取組実績

建設企業への就職者の育成及び定着のための取組を評価します。

ア 取組内容

下記のうち2つの実績の有無により評価します。

①、②、③については、公告時点で社則等に記載されている場合に、④については、直近過去2年又は当該年度の実績がある場合に評価します。

①キャリアパスの策定

全ての従業員が自身のキャリアビジョンを描けるよう、技術職、技能職、事務職の職種別に策定されている場合に評価します。

②キャリアアップのための支援

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及び会社内において学習時間が確保できる勤務体系となっている場合に評価します。

③福利厚生の実施

社員の安定した生活環境を確保するため、企業型DC若しくは職場iDeCo又は職場積立NISAのいずれかの制度を導入している場合に評価します。

④ハラスメント研修の開催

全ての従業員及び役員を対象とした専門知識を有する講師による研修を開催した場合に評価します。

研修は、従業員の半数以上かつ役員の半数以上が出席した場合に評価します。

イ 確認方法

①キャリアパスの策定

キャリアパスが策定されていることを記載した社則等の写し及び役職、経験年数（目標年齢）、職務内容、必要とする資格や能力が記載されているキャリアパスの写しに

て行います。

②キャリアアップのための支援

資格取得のための試験や研修に係る費用負担、技能や資格取得に伴う一時金や手当の支給及び会社内において学習時間が確保されていることが記載されている社則等の写しにて行います。

③福利厚生の実施

企業型DC若しくは職場iDeCo又は職場積立NISAのいずれかの制度を導入していることが記載されている社則等の写し及び運営管理機関との契約書の写し又は取扱業者との契約書の写しにて行います。

④ハラスメント研修の開催

研修の開催日時、講師の派遣元が分かる資料、受講者名簿、建設業許可申請時に提出した「役員等の一覧表（別紙一）」及び「健康保険等の加入状況（様式第七号の三）」の写し、開催状況写真にて行います。「役員等の一覧表（別紙一）」及び「健康保険等の加入状況（様式第七号の三）」は許可後に変更届出をしている場合は、変更届出で提出しているものを添付してください。

2 担い手確保・育成への取組の導入及び配点

(1) 対象工事

発注業種：土木一式工事

予定価格：5千万円以上3億円未満

(2) 適用日

令和6年6月1日以降に公告を行う案件からの適用を予定しています。

(3) 評価項目

次項参照

評価項目

小項目	評価基準	加算点		評価内容等	
		配点	小項目配点		
担い手確保・育成の取組(2)	①建設業者団体の取組実績	取組の実績あり	2	2	<ul style="list-style-type: none"> ・「建設業者団体」による前年度又は当該年度の担い手確保・育成への取組実績を評価します。 ※「建設業者団体」とは、建設業法第27条の37で規定する団体を指します。 ・評価対象となる企業は、団体に属する企業とします。 ・取組実績とは、下記のすべての実績をいいます。 <ol style="list-style-type: none"> ①SNS (Twitter等) を活用した建設業の魅力発信 (現場見学会や実習授業等、団体取組の発信) <ul style="list-style-type: none"> ※対象年度に24回以上更新 ②高校教員との交流会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ※評価の対象は、県内すべての工業系高校教員を対象とした交流会、又は県内5つの地域 (北勢・中南勢・伊勢志摩・伊賀・東紀州) のうち、いずれかの地域の普通科高校教員を対象とした交流会とします。 ③女子学生と女性技術者との交流会の開催 (工業系高校の女子学生と建設企業の女性技術者との交流会) ④入職前の職業教育及び入職後の教育訓練の実施 (就職内定者研修、新入社員研修など)
		取組の実績なし	0		
	②建設業者団体地域組織の取組実績	取組の実績あり	1	1	<ul style="list-style-type: none"> ・「建設業者団体」の各地域組織 (支部、分会等) による直近過去2年度又は当該年度の担い手確保・育成への取組実績を評価します。 ※「建設業者団体」とは、建設業法第27条の37で規定する団体を指します。 ・評価対象となる企業は、「建設業者団体」の地域組織に属する企業とします。 ・取組実績とは、下記のいずれかの実績をいいます。 <ol style="list-style-type: none"> ①現場見学会 (高校等、中学校) (発注者と共同開催したものは除く) ②出前授業 (高校等) ③実習授業 (高校等) ※「高校等」とは、高等学校、中等教育学校、特別支援学校および高等専門学校をいいます。 ※10名以上を対象とした場合に評価。ただし、10名以上の参加が見込めない場合 (小規模な学校や学校側との調整の結果) は、参加者が10名未満でも評価します。
		取組の実績なし	0		
	③建設企業の取組実績	取組の実績あり	1	1	<ul style="list-style-type: none"> ・「建設企業」による担い手確保・育成への取組実績を評価します。 ・取組実績とは、下記の取組のうち、2つの実績をいいます。 ・①、②、③の取組については、公告時点で社則等に規定されていることをいいます。 ・④の取組については、直近過去2年度又は当該年度の実績をいいます。 <ol style="list-style-type: none"> ①キャリアパスの策定 <ul style="list-style-type: none"> ※技術職、技能職、事務職別に策定 ※役職、経験年数 (目標年齢)、職務内容、必要とする資格や能力が記載されていること ②キャリアアップの支援 (資格取得の支援制度) <ul style="list-style-type: none"> ※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 ③福利厚生充実 (社員の安定した生活環境を確保するため、企業型DC、職場iDeCo、職場積立NISAのいずれかの制度を導入) <ul style="list-style-type: none"> ※資産を形成する私的年金や投資を企業がサポート (掛金の企業負担、年金制度の情報提供、投資を学べる機会の提供、給料天引きなど) ④ハラスメント研修の開催 <ul style="list-style-type: none"> ※「フレンテみえ」等が実施している企業向け研修の受講 ※研修には、従業員の半数以上かつ役員の半数以上が出席
		取組の実績なし	0		
計			4		