資料5

個別ヒアリングの結果について

（労働市場・教育関係者）

ヒアリング対象・項目（労働市場・教育関係者）

国土交通省

■対象

労働市場・教育関係者に対して、**事務局が直接ヒアリング**を実施

労働市場関係者（有識者2名）
教育関係者（都内・工業高校（建築）1名、関東地方・工業高校（土木）1名）

■ヒアリング項目

1．就職先の選定等について
（1）就職先の選定・推奨の際のポイント
（2）設業における取組状況
（3）労働市場から選ばれるための取組
2．労働市場やリクルートの観点から見た現行の企業評価制度について
（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について
（2）見える化評価制度
3．建設企業に対する評価について
（1）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について
（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途
（3）評価制度の活用促進
4．その他

１．就職先の選定等について

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- **給与・休日**に加え、**実際の残業時間、休暇の取りやすさ、若手の定着、育成、キャリアパス、安心して働き続けられる環境**が重要である。**女性管理職比率、男女別育休取得状況、男女間賃金差異**なども、制度の有無に加えて実績を確認できることが大切。**学生の希望は多様**なため、**本人が重視する条件で他産業の企業とも比較できる情報が必要**である。
- 教育・就職支援の視点でも、仕事・処遇・育成の**説明が具体的であること**が重要である。
- 参照先として、**求人票、採用サイト、女性の活躍推進企業データベース、しょくばらぼ、青少年雇用情報、有価証券報告書が**考えられる。情報の分散や、公表項目・対象範囲の違いにより比較に手間がかかることが課題。**共通の定義・年度で一覧でき、全社と現場職の違いや、制度の利用実績が分かると有用**と考えられる。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 学生本人が就職先を選ぶ際には、主に、**①経済的安定性、②生活面の安定性、③キャリア安全性、④関係の安全性の四つが重視**されている。経済的安定性は給与や将来の生活設計に関わる要素であり、生活面の安定性は労働時間、有給休暇、勤務地等に関わる要素である。キャリア安全性は、その会社で働くことにより、他の職場や社会でも通用する能力、資格、技能、キャリアパスが得られるかという観点である。関係の安全性は、人間関係、相談体制、教育体制、ハラスメントへの対応等に関わる要素である。
- 学生によって四つの要素の優先順位は異なるが、**いずれの要素についても最低水準を満たす必要**がある。**建設業**は、どこでも必要とされる仕事であり、**キャリア安全性を訴求できる余地が大きい**。一方、他産業と比べると、**生活面の安定性や関係の安全性について課題**を持たれやすい。
- **大学生**については、**研究室推薦等の影響が相対的に低下**しており、**教育関係者の影響力は弱まりつつある**。一方で、**保護者は重要なステークホルダー**になっており、保護者向け説明会、保護者向け職業体験、内定者向けの保護者説明等に取り組む企業も増えている。保護者が昔の3Kのイメージで建設業を捉える場合があるため、現在の働き方や職場環境の変化を保護者にも伝える必要がある。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】（続き）

- **高校生、とりわけ技能系・工業高校生**については、**教育関係者の影響力は未だに大きい**。先生が、これまで卒業生を送り出してきた地元企業とのつながりを重視する傾向がある。一方、若手の進路指導担当教員が増えており、高校生の就職や技能系職種について十分な知識を持たない場合もあるため、**進路指導を担う教員に対する研修や情報提供も重要**である。
- 情報収集については、**大学生・技術系人材では民間の就職・転職プラットフォームの影響が大きい**。**高校生・技能系人材ではハローワークの利用が大きいが、近年は民間プラットフォームの利用も急速に広がっている**。企業は複数の民間ツールを併用し、一定の費用をかけて採用活動を行っている。
- **情報量が増えるほど、求職者が合理的に意思決定しやすくなるとは限らない**。情報が多すぎると行動しにくくなるため、複数の要素を分かりやすく束ねた**ラベリングが重要**である。**くるみん、プラチナくるみん等は、複数の評価項目を一つの分かりやすいタグとして示した例であり、求職者や企業に浸透**している。
- 転職市場では、ブルーカラー職種への転職者が大きく増えているわけではなく、建設技能者になりたい人が大幅に増えている状況ではない。転職者は一度就業経験を持つため、給与等の外形的情報だけでなく、職場の人間関係、職長や上司、相談先等、マッチングサイトだけでは把握しにくい情報を重視しやすい。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 生徒は職種を重視して就職先を選択しており、**自分の専攻に合う職種を選ぶ傾向**がある。
- **給与は重きを置いている**。初任給が20万円を超える企業もあり、一つのハードルになっている（超えていないと生徒から避けられる）。
- 休暇については、求人票の「週２日」という記載を、土日連続と認識している傾向が強い。別日に週２日であったり、連続していない場合もあることを伝える必要がある。
- **キャリアパスやステップアップのイメージを持って就職先を選ぶ生徒は、全体の半数程度**。
- **「転勤」の有無も重視**されている。西東京・多摩地域や相模原の工業団地には中小企業が多く、生徒は自宅から近い企業を優先する傾向がある。
- **学校側**は、**求人票を基に給与、休暇等を確認**しており、**特に退職者数をチェック**して、**入社後に長く勤められる企業であるかを重視**。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】（続き）

［都内・工業高校（建築）］（続き）

- <u>生徒</u>は、<u>求人票をまず見た上で、スマホなどで情報収集し、保護者の意見をもらう</u>などを行っている。
- （教職員側の取組として）求人票以外では、学校が新規開拓のために良さそうな企業へ直接連絡することも毎年行っている。民間の就職情報も参照するが、求人票が学校に届かなければ応募にはつながらないため、<u>求人票が情報収集の中心</u>となっている。<u>求人票等に企業の魅力が伝わる具体的なPR情報があるとよい</u>。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

国土交通省

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

[関東地方・工業高校（土木）]

- 生徒や保護者は、**地元のCMや広告等で認知した知名度の高い企業に関心**を持ちやすい。入学時には具体的な職種を理解していない生徒も多いため、施工管理、測量、建設コンサルタント等の仕事を授業で紹介し、適性を踏まえて進路を考えさせている。**学んだ知識・技術を活かせる仕事への希望**が強い。
- 2年次には夏休み又は冬季に3日間の**インターンシップ**を実施し、朝礼、現場管理、書類作成等を体験する。**出前授業、現場見学会、進路説明会、地元新聞による県内企業紹介誌、学科職員室前に掲示する卒業生の進路一覧も企業を知る機会**である。また、**身近な先輩の就職先**は、生徒にとって具体的な判断材料となる。
- 求人票を探す際は、まず知っている企業名で検索し、**①知名度、②給与、③休日、④勤務地・勤務時間・残業時間を重視**する。③休日については、土木では週休2日が進む一方、建築では事情が異なる場合もあり、完全週休2日かどうかを気にする。建設業は現場があるので④も関心事項。

1.（1）就職先の選定・推奨の際のポイント

- 現在の労働市場において、就職先を選定する際に評価・重視されている項目についてご教示ください。
- 学生本人は、何を評価・重視して、就職先を選定されていると考えられますか。
- 教育関係者という立場から、学生に就職先を推奨する際に重視している項目があれば教えてください。
- 選定や推奨の判断に当たって、どのような情報を把握・収集していますか。
- その際、どのような手法やツールを用いていますか。どのくらい時間やコストを要していますか。
- 情報の把握や収集にあたって課題などはありますか。

【教育関係者】（続き）

［関東地方・工業高校（土木）］（続き）

- キャリアパスや資格取得支援に関心を持つ生徒もいるが、そういった成長の見通しよりも、**まず自分に合った職場で無理なく働けるかを優先する生徒が多い**。
- **保護者の理解は重要**。**求人票は生徒だけでなく保護者もIDで閲覧できる仕組み**としている。
- 専門学科の教員が担任か否か、業界経験や経験年数、学科主任との連携によって提供できる情報に差がある。
- 卒業生を学校に招き、現役生との懇談や部活動の先輩・後輩間での相談につなげている。**建設業協会による若手・女性技術者との意見交換、ICT企業の出前授業、測量設計業協会のドローン体験、造園関係団体による校内実習、建設技術センターの助成による測量機器レンタル・ICT重機見学のバス代支援など、業界との関係が情報収集と教育を支えている**。
- **求人票をしっかりと書いている企業は、送り出す側として安心感がある**。一方、求人票上の勤務時間と現場の朝礼・準備時間の実態、記載された時間外労働の遵守状況、研修制度の中身は入社前に把握しにくい。**求人票には直近3年の離職状況を記載する欄があり、生徒に対して確認を指導している**。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 建設業界においては、業界PRをはじめ入職促進の取組を行っているところですが、（1）の回答に照らして、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。
- 個々の建設企業における採用活動などの取組状況について、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- 建設業の社会的役割や仕事の魅力を伝える取組は大切であり、そのうえで、入職につなげるには、**個々の企業で「どのように働き、どのように成長できるか」を判断できる情報が必要**である。建設業内で評価や改善が進んでも、その成果が**他産業と比較できる形で示されなければ、業界外の求職者には伝わりにくい**。
- 個々の企業の取組を一律には評価できないが、採用広報では方針や制度に加え、残業、有休、若手の定着、育休などの実績を示すことが重要である。これら実績については、全社平均を提示するだけでなく、職種・配属先ごとに情報を確認できると、入社後のミスマッチ防止につながる。
- **勤務間インターバル制度**は、長期雇用を前提とした従業員の健康や生活への配慮が伝わる施策であり、導入企業からは従業員満足度に繋がるという声がある。**現行の労基法上は努力義務の項目であるが、業界として評価していく形が望ましい**。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 建設業界においては、業界PRをはじめ入職促進の取組を行っているところですが、（1）の回答に照らして、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。
- 個々の建設企業における採用活動などの取組状況について、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 建設業界では、県の建設業協会等を中心に、業界PRや職業体験に積極的に取り組む例がある。千葉県では、子ども向け職業体験施設で建設業の仕事体験を実施しており、**建設業が社会に必要でやりがいのある仕事であることを伝える取組は進んできている**。
- 一方で、**重要なのは、業界全体の魅力を伝えるだけでは、具体的な進路選択には結び付きにくいという点。施工管理、設計、現場で働く技能職等、職種ごとに仕事内容、必要な技能・資格、訓練期間、身体的負担、収入水準、ロールモデル、キャリア展望を示す段階に移る必要**がある。
- また、（建設業はやりがいをPRする傾向にあるが）**他産業にもそれぞれのやりがいがある**ため、建設業だけが**やりがいのある仕事であるという訴求では不十分**である。やりがいを訴える以前に、**経済的安定性、生活面の安定性、キャリア安全性、関係の安全性の最低水準を満たす必要**がある。週休二日や祝日休み等についても、他産業の水準に追いつかなければ、求職者から選ばれにくい。
- 個々の企業では、人材確保に**成功している会社とそうでない会社の二極化**が進んでいる。採用できている会社は、単にPRを行うだけでなく、**施工プロセスの見直し、余裕人員の確保、マネジメント体制の整備等に相当の負担**をかけている。人材確保は、魅力発信だけでなく、**働き方や仕事の進め方そのものを変える取組と一体であることを理解する必要**がある。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 建設業界においては、業界PRをはじめ入職促進の取組を行っているところですが、（1）の回答に照らして、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。
- 個々の建設企業における採用活動などの取組状況について、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 採用活動以前に、職種や業界を知ってもらう取組として、建設業界が学校と関わる機会は近年増えている。
- **「アットホームな職場」といった抽象的な説明だけでは、生徒が入社後の姿をイメージしにくい**。実際の仕事内容や具体的なキャリアプランを示すことが有効である。

［関東地方・工業高校（土木）］

- **建設業協会からの支援は特に大きく**、現場見学先の紹介、バス代、2級土木施工管理技術検定の教材費、以前の東京会場への受験交通費等を負担してもらっている。土木系・農業土木系の進路状況や資格合格率等の分析資料も提供されている。**他学科の教員からも建設系の支援は充実していると受け止められている**。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 建設業界においては、業界PRをはじめ入職促進の取組を行っているところですが、（1）の回答に照らして、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。
- 個々の建設企業における採用活動などの取組状況について、率直な受け止めや評価についてお聞かせください。

＜主なご意見＞

【教育関係者】（続き）

［関東地方・工業高校（土木）］（続き）

- インターンシップの受入企業は多く、今年度は建設系で約30社が協力した。学校全体では2年生約260人のうち約225人が参加した。生徒は知名度や自宅との距離で受入先を選びやすく、知られていない優良企業が埋もれる懸念がある。**体験後に入職希望が強まり学習意欲が高まる生徒もいれば、想像と違うと気付きミスマッチを防げる生徒もいる**。
- 特定企業だけを授業に招くことは公平性の観点から慎重に扱い、**業界団体を通じた取組は実施しやすい**。

1.（3）労働市場から選ばれるための取組

国土交通省

- 労働市場から選ばれる建設業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。
- 労働市場から選ばれる建設企業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- **他産業と比較できる働き方・処遇・育成の共通項目**を定め、**既存の職場情報サイトと接続することが有効**である。**業界独自の評価にも、学生や学校の先生が意味を理解できる説明を付ける**ことが必要。
- 職場改善と実績の継続的な公表をセットで進めることがあげられる。認定取得や制度整備に加え、**利用実績や改善の推移を示し**、採用サイト、求人票、会社説明会でも同じ情報を届けることが有効である。
- 特に中小企業では、人員・予算が限られており、取組そのものに加えて申請・報告等の事務負担が生じると、制度への参加が難しくなる場合がある。企業評価についても、**既存情報を活用し、一度の入力・登録で評価や情報発信等につながるワンストップの仕組み**とすることが望ましい。

【労働市場関係者（有識者B）】

- 製造業は、個別企業の力が強い一方、ロボット導入や現場の技術者と連携した仕事の変化を分かりやすく見せている。建設業でも、**遠隔操縦や無人化施工など、現場の仕事が変わっている事例があるが、十分に知られていない**。取組の内容を、**動画や具体的なシーンで見せる工夫**が必要である。
- 製造業は企業内特殊スキルが強く、他社でそのまま通用しにくい面がある。これに対し、**建設業は国家資格や技能、法令、安全に基づく汎用的なスキルが多く、他地域・他社でも通用しやすい。こうしたキャリア安全性を明確に打ち出すことが重要**である。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 労働市場から選ばれる建設業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。
- 労働市場から選ばれる建設企業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】（続き）

- 看護師は、医療業界全体ではなく、看護師という職種の魅力やキャリアを職種横断で発信している。建設業でも、業界単位のPRだけでなく、職種ごとに横のつながりを活かして、採用・育成・キャリア形成を見せることが重要である。
- また、看護師の世界では、自院の看護師が退職しても、看護師として別の病院で働き続けること自体を肯定的に捉える視点がある。**建設業でも、自社に残ることだけを前提にせず、業界全体の施工力を維持し、サプライチェーン全体で稼ぐ力を高めるという発想が必要**である。
- 職種別の団体や枠組みは、一度動き始めれば関係者が自律的に取り組む可能性が高い。**国の役割は、継続的に個別支援を行うことよりも、職種別に評価し、人を育てるための最初の枠組みやフレームを作ること**にある。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 労働市場から選ばれる建設業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。
- 労働市場から選ばれる建設企業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- PR活動として、**高校生が参加しやすいイベントを設け、参加を促す**ことが考えられる。中途採用向けに限らず、**高校生に特化したイベントが有効**である。
- 建設業界は、他産業と比べて**入職促進のノウハウが十分ではない印象**がある。情報系の業界は、高校生の興味を引き出す情報発信に優れており、イベントにも参加しやすい。一方、建設業には「堅そう」というイメージがあり、**説明会参加への心理的なハードルが高い**と考えられる。

［関東地方・工業高校（土木）］

- **求人票だけでは分からない仕事の実態や働く人の姿を伝える**ため、**就職後数年を経た卒業生から**、1日の仕事の流れ、資格取得、現場の運営、良かったことや苦労したことを**直接聞く機会が有効**である。就職後のミスマッチや早期離職を防ぎ、学校と企業の継続的な関係を守ることにもつながる。
- **求人票は限られた紙面でも仕事内容、給与、休日、福利厚生、労働時間を具体的かつ実態に即して記載してほしい**。施工管理職の採用か現場作業職の採用かが曖昧な求人票もあり、教員の経験がなければ正しく読み取れない。高校生の求人は7月1日に受付が始まり、9月16日から選考が始まるため、**この日程を踏まえた計画的な採用活動が重要**である。

1.（2）建設業における取組状況

国土交通省

- 労働市場から選ばれる建設業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。
- 労働市場から選ばれる建設企業の実現に向けて、効果的な入職促進策などがあれば、お聞かせください。

＜主なご意見＞

【教育関係者】（続き）

［関東地方・工業高校（土木）］（続き）

- **欠員補充のために突然高卒採用を希望する企業は、過去の採用実績が見えず、学校側も紹介に不安を感じる。継続的な採用・育成実績、卒業生の定着、幅広い年代の社員が在籍し若手が相談しやすい環境を重視**する。年齢の近い社員がいない職場では悩みを打ち明けにくい可能性がある。
- 他産業に比べて建設系は業界団体の資金面・教育面の支援が手厚い。一方、**小中学生に建設業の魅力を伝えることは難しい**。電気系の展示物や機械系のロボットと異なり、土木・建築の成果物は規模が大きく実物を展示しにくい。重機体験などの取組はあるものの、小学生の働く車への興味が中学進学時には薄れ、普通科志向に流れることが課題である。

2. 労働市場やリクルートの観点から見た現行の企業評価制度について

2.（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について

■ 認知度や活用の有無

- 「経営事項審査」について、労働市場や教育関係者の間ではどの程度認知されているとお考えでしょうか。
- この制度は、公共発注者が工事を発注する際の格付けに使用することを目的とした制度になりますが、労働市場やリクルートにおいて、活用しているケースはありますか。
- 現状活用していない場合、今後、活用することが想定されますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- **他産業と比較できる働き方・処遇・育成の共通項目を定め、既存の職場情報サイトと接続することが有効**である。**業界独自の評価にも、学生や学校の先生が意味を理解できる説明を付けることが必要**。
- 職場改善と実績の継続的な公表をセットで進めることがあげられる。認定取得や制度整備に加え、**利用実績や改善の推移を示し**、採用サイト、求人票、会社説明会でも同じ情報を届けることが有効である。
- 特に中小企業では、人員・予算が限られており、取組そのものに加えて申請・報告等の事務負担が生じると、制度への参加が難しくなる場合がある。企業評価についても、**既存情報を活用し、一度の入力・登録で評価や情報発信等につながるワンストップの仕組み**とすることが望ましい。

2.（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について

国土交通省

■ 認知度や活用の有無

- 「経営事項審査」について、労働市場や教育関係者の間ではどの程度認知されているとお考えでしょうか。
- この制度は、公共発注者が工事を発注する際の格付けに使用することを目的とした制度になりますが、労働市場やリクルートにおいて、活用しているケースはありますか。
- 現状活用していない場合、今後、活用することが想定されますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 経営事項審査については、今回のヒアリングを機に確認した。近年、CCUSの組込み、技術力の評価、社会性等の評価など、一定のアップデートが進んでいる取り組みと認識した。
- 一方、評価の軸は施工能力寄りであり、**求職者にとって重要な若手の育成環境を十分に説明するものにはなっていない**。技術者数やレベル保有者数は重要であるが、それだけでは、若手がその企業でどのように育つかは分かりにくい。
- 現行制度は、現在の技術者数、資格者数、施工能力等のストック評価が中心である。**求職者にとっては**、今いる人材の厚みだけでなく、**これから人材を育てる力、技能・技術がどの程度向上しているかというフローの変化が重要**である。
- **評価結果が人材投資へつながる経路を明確にする必要**がある。**高い評価を受けた企業が元請から選ばれ、適切な単価で受注し、その利益を人材育成へ再投資しているかを併せて見ることが、制度の実効性を高める上で重要**である。

2.（1）元請企業を評価する現行の仕組み（経営事項審査）について

国土交通省

■ 認知度や活用の有無

- 「経営事項審査」について、労働市場や教育関係者の間ではどの程度認知されているとお考えでしょうか。
- この制度は、公共発注者が工事を発注する際の格付けに使用することを目的とした制度になりますが、労働市場やリクルートにおいて、活用しているケースはありますか。
- 現状活用していない場合、今後、活用することが想定されますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 求人票では、企業規模に関する情報として資本金や従業員数を確認している。ただし、生徒はこれらをほとんど重視しておらず、**「経営事項審査」についても認知・活用されていない**。**財務健全性にも高校生の関心は向きにくい**。一方で、創立年や企業の歴史は参照されている印象がある。

［関東地方・工業高校（土木）］

- 経営事項審査は発注者が元請企業を格付けするための仕組みと認識しており、今回初めてCIICの公表サイトを検索した。**一般の生徒や保護者には知られておらず**、業界経験のある教員であれば認識している可能性がある。
- 企業名や許可番号を知らないと検索しにくく、**県内企業を業種別等で一覧できない点は使いにくい**。

2.（2）見える化評価制度

国土交通省

■ 認知度や活用状況

- 「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」についてご存知でしたか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- **建設産業専門団体連合会と仕事するようになり、認識するようになった**。

【労働市場関係者（有識者B）】

- 見える化評価制度についても、ストックだけでなく**フローを評価することが重要**である。新入社員が**入職後数年間でどの程度技能を身につけたか、資格取得率、CCUSのレベル向上率、若手育成計画の有無と達成状況、育成担当者の配置状況**等を評価することが考えられる。

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- **事前説明を受けるまでは知らなかった**が、制度がさらに浸透することが望ましい。

［関東地方・工業高校（土木）］

- 見える化評価制度の**認知度は低い**。

2.（2）見える化評価制度

■ 制度へのニーズや関心

- 労働市場やリクルートの観点から、このような専門工事企業を評価する仕組みについて、活用のニーズや関心がありますか。
- ニーズや関心がある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- 専門工事企業の技術力や育成を知る補助情報として関心がある。学生が企業を調べる場面や、学校・就職支援者が紹介先を検討する場面で活用できると思われる。
- 一方で、**星が何を示すかを理解できることが前提**であり、施工能力の評価に処遇・働き方・育成の情報を添えることで、就職先選びに使いやすくなる。
- また、**評価制度には**、求職者等への情報提供だけでなく、**評価される企業側の行動を変える効果も期待できる**。例えば、施工能力や技術力だけでなく、人材育成や定着等を評価対象として明示することにより、「人を育て、定着させることも企業として評価される」というメッセージとなり、専門工事企業の経営・マネジメント改善を促すインセンティブになり得る。

【労働市場関係者（有識者B）】

- 育成した人材が離職する可能性があると、企業が育成に投資するインセンティブは弱くなる。このため、**育成に取り組んだ企業が報われる仕組みを評価制度に組み込む必要**がある。
- 企業単位の施工能力だけでなく、職長等の個人がどれだけ人を育ててきたかを評価する考え方もあり得る。例えば、**レベル4技能者を何人育成したか、育成担当者としてどのような実績があるかを評価**することは、現場での人材育成の実態を捉える上で有効である。

2.（2）見える化評価制度

国土交通省

■ 制度へのニーズや関心
- 労働市場やリクルートの観点から、このような専門工事企業を評価する仕組みについて、活用のニーズや関心がありますか。
- ニーズや関心がある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

[都内・工業高校（建築）]
- 見える化評価の「四つ星」についても、**求人情報や企業紹介の中で示せるとよい**。
- （ハローワークとの連携に関して）**ハローワークを経由する求人は、職業紹介の過程で一定のフィルターを通った企業として受け止め**られている。

[関東地方・工業高校（土木）]
- 本校の土木系生徒は施工管理を担う元請企業を進路先として考えることが多く、**専門工事企業への就職を初めから想定する生徒は少ない**。専門工事企業から採用相談が来ることはあるが、生徒が希望しない場合もある。

2.（2）見える化評価制度

■ 活用に向けた課題

- 労働市場やリクルートの観点から、見える化制度が広く利用されるようにするためには、どのような取組や措置が有効と考えられますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- 評価企業を**横断的に検索**でき、**項目の意味を平易に確認できることが必要**である。**求人情報や既存の職場情報サイトにリンク**し、**企業を知ってから応募を検討するまでの導線をつくる**ことが有効である。

【労働市場関係者（有識者B）】

- 活用に向けては、共通言語を作ることが重要であり、その基盤としてCCUSを活用すべきである。**CCUSは他産業にはない建設業の強み**であり、技能、資格、就業履歴を共通の指標として示せる可能性がある。ただし、**現行のCCUSは、就業後の経験を前提とするため、学校教育や職業訓練との接続が弱い**。英国のCSCSにおけるトレーニーカードのように、**建設業未経験者でも職業訓練や学校教育を通じて取得できるサブグレードを設ければ、建設業内部だけでなく、労働市場全体に開かれた共通言語になり得る**。

2.（2）見える化評価制度

国土交通省

■ 活用に向けた課題

- 労働市場やリクルートの観点から、見える化制度が広く利用されるようにするためには、どのような取組や措置が有効と考えられますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 評価結果を**星の数で示す方法は分かりやすい**。
- 見える化評価を周知する方法として、**認定企業が評価結果を示すプレートを会社などに掲示**することも考えられる。

［関東地方・工業高校（土木）］

- 星による評価を含め制度自体は業界内の企業選定や現場管理には有効と考えるが、**高校生が就職先を選ぶ段階でキャリア形成の判断材料として利用するイメージは持ちにくい**。

３．建設企業に対する評価について

3.（1）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について

国土交通省

- 現行の評価制度は、経営事項審査は公共工事の元請企業を対象とするなど、業態ごとに構築されていますが（建設業許可を除く）、仮に、「業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価の仕組み」がある場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズがありますか。
- ニーズがある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- ニーズはある。求職者には、元請・専門工事の違いにかかわらず、雇用主としての処遇、働き方、育成、キャリア形成を比較できることが重要である。
- 共通項目に、業態や職種に応じた専門的な評価を添える形がよい。建設業内での比較に加え、他産業の企業とも共通項目で比較できれば、学生の就職先の検討や、学校・就職支援者による紹介に使いやすくなる。
- **求職者側は、実際には元請・専門工事といった業態の違いにかかわらず企業を比較**しているため、企業側の業態区分を起点とするのではなく、**求職者が重視する共通項目について比較可能とした上で、業態・職種等による違いを追加情報として示す考え方が重要**である。
- **既存の女性活躍に関する企業データベース等では、業種、企業規模、地域等を利用者自身が選択して企業を検索・比較できる**。横断的な評価制度についても、企業を一律に順位付けするのではなく、**利用者が自ら比較軸を選択できる検索性の高い仕組みとすることが有効**である。

3.（1）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について

国土交通省

- 現行の評価制度は、経営事項審査は公共工事の元請企業を対象とするなど、業態ごとに構築されていますが（建設業許可を除く）、仮に、「業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価の仕組み」がある場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズがありますか。
- ニーズがある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 求職者は、**元請企業か専門工事企業かを十分に理解した上で就職先を選ぶわけではない**。入職後に初めて役割の違いを理解する場合も多いため、**労働市場の観点からは、元請・専門工事を過度に区分しない横断的な評価のニーズは高い**。ただし、それぞれの企業規模や競争条件が異なるため、単純に同一基準で比較することは適切ではない。**企業規模や市場の違いを考慮し、グレードや区分を設けた上で比較できるようにする必要**がある。
- 評価では、ストック評価だけでなく、**変化や成長の速度を取り入れることが重要**である。今の優秀企業を評価するだけでなく、**10年後等の将来に建設産業を担う企業像をバックキャスト**し、**その基準に近づく可能性や変化のスピードを評価する考え方が必要**である。
- ランクを付ける場合は、なぜそのランクなのかを示す根拠データも併せて提示する必要がある。一方、**求職者に分かりやすく訴求するという意味では、くるみん等のようなタグ付けも有効**である。タグ付けを行う場合は、求職者にとっての訴求ポイントを中心に設計する必要がある。誰でも取得できる水準ではなく、一定の努力をした企業が評価される難易度を設定することで、**評価の希少性と信頼性を高める**ことができる。

3.（１）業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価について

- 現行の評価制度は、経営事項審査は公共工事の元請企業を対象とするなど、業態ごとに構築されていますが（建設業許可を除く）、仮に、「業態（元請／専門工事）を限定しない横断的な評価の仕組み」がある場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズがありますか。
- ニーズがある場合、どのような目的や場面で利用されることが考えられますか。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 「オール建設業」として、職種も含めて**横断的に評価する制度があった方が活用されるのではないか**。
- 一方、元請企業と専門工事企業との取引実績も重要である。企業単体の情報だけでなく、専門工事企業がどの元請企業と取引しているか、元請企業がどの企業を取引先としているかといった**相互の関係性も評価・公表できれば、情報の正確性や企業間の差別化につながり、生徒の就職先選定の参考**となる。

［関東地方・工業高校（土木）］

- **入学時点では元請・下請の役割分担を理解していない生徒が多く**、土木工事の全工程に携われると思っている場合もある。保護者が建設業に従事しているかによって理解度に差があり、中学校段階の進路指導でも仕事内容まで十分に伝わっていない可能性がある。
- **建設企業を業態横断で分かりやすく把握できる情報は進路指導の助けになる**が、評価制度の**具体的な利用方法については今後の検討が必要**である。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

国土交通省

- 仮に、建設企業について、以下のような項目について公的に評価する仕組みが創設された場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル
④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）、⑤ＤＸ推進（DX投資やICTの活用状況など）、⑥成長性

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- 提示された項目はいずれも関心があり、**入社後の姿を判断できるよう、次の情報と結び付けることが重要**である。

①賃金：基本給、固定残業代、賞与・昇給、資格・技能と賃金の関係。労働時間とあわせて処遇を判断するため。
②経営能力：経営の安定性と、育成・職場改善を継続する方針・体制。
③人材の数・レベル：若手が経験者から学べる環境や育成体制。
④人材育成：研修内容・受講実績、資格取得支援、メンター、成長後の処遇。
⑤DX：投資・導入に加え、残業削減、安全性向上、業務負担軽減への効果。
⑥成長性：事業の見通しと、従業員の昇給・役割拡大・キャリア形成との関係。

- なお、人材育成については、**研修制度等の「制度の有無」だけでなく、その結果として若手が定着しているかを定量的に示すことも有効**である。特に、**新卒入社者の3年後・5年後の定着率**は、**学校関係者が次の卒業生の就職先を検討する際にも重視される情報**である。
- 加えて、残業、休日・有休、新卒者の定着、女性管理職比率、男女別育休取得状況、男女間賃金差異を明示するべきである。**他産業との比較や、長く働ける企業かの判断に役立つ**と思われる。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

- 仮に、建設企業について、以下のような項目について公的に評価する仕組みが創設された場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル
④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）、⑤ＤＸ推進（DX投資やICTの活用状況など）、⑥成長性

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】（続き）

- また、勤務間インターバルの確保状況も評価項目として検討することが有効である。具体的には、勤務間インターバルを社内ルールとして設定しているか、実際に確保できているかを確認・管理しているか等が考えられる。日々の休息時間を確保することは、従業員を持続的に雇用する意思を示す経営上のメッセージにもなる。
- **勤務間インターバルは、他産業も含めて今後取組が進む領域**である。このため、**建設業が早期に取組を進め、特に確保しやすい職種等から実績を示すことができれば、働き方の面で建設業の前向きな取組を発信する指標にもなり得る**。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

国土交通省

- 仮に、建設企業について、以下のような項目について公的に評価する仕組みが創設された場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル
④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）、⑤ＤＸ推進（DX投資やICTの活用状況など）、⑥成長性

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 賃金の水準や制度、経営能力、雇用している人材の数やレベル、人材育成、DX推進、成長性は**いずれも、労働市場や求職者から見てニーズが高い項目**である。
- DXについては、DXを実施しているかどうか自体よりも、**DXによって社員の仕事がどの程度楽になったか、危険作業や身体的負担がどの程度軽減されたか、労働時間や生産性がどのように変化したかを示すことが重要**である。
- 経営能力についても、経営能力が高いこと自体を抽象的に示すだけでは不十分である。経営能力により、従業員の処遇、働きやすさ、人材育成、仕事の安全性や効率性がどのように改善したかを示す必要がある。
- 評価の見せ方としては、定量データだけでなく、**ビフォー・アフターや現場の具体的なシーンを示すことが重要**である。遠隔操縦や無人化施工により、若手や女性が危険性の高い作業を担えるようになった事例などは、求職者にとって分かりやすい訴求材料になる。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

- 仮に、建設企業について、以下のような項目について公的に評価する仕組みが創設された場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル
④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）、⑤ＤＸ推進（DX投資やICTの活用状況など）、⑥成長性

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- **①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用人材の数・レベル、④人材育成を重視**されるのではないか。
- ⑤DX推進も重要だが、建設業界全体としては対応が十分に追い付いていない印象がある。

［関東地方・工業高校（土木）］

- **生徒の関心が高い給与、休日、福利厚生をまず重視**する。同時に長期にわたって安定して存続できる経営能力も重要であり、公的な評価を容易に参照できるとよい。
- **人材育成の方針や制度、社員の年齢構成、実際に働く人の人柄や指導の仕方を知りたい**。厳しい言い方を受け止めることが難しい生徒もおり、インターンシップでも社員の接し方によって意欲が高まる場合と萎縮する場合がある。若手をどのように育てるかは重要な評価項目である。

3.（2）ニーズや関心のある項目とその理由や使途

- 仮に、建設企業について、以下のような項目について公的に評価する仕組みが創設された場合、労働市場やリクルートの観点から、活用のニーズはありますか。ニーズがある場合、どのような理由や使途が想定されますか。

①賃金の水準や制度、②経営能力、③雇用している人材（技能者・技術者）の数やレベル
④人材育成（育成方針の有無や教育訓練の実施状況など）、⑤ＤＸ推進（DX投資やICTの活用状況など）、⑥成長性

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［関東地方・工業高校（土木）］

- **DXや新技術への挑戦も、生徒によっては強い関心がある**。ドローンや3Dスキャン等の新技術に興味を持ち、それらに強い企業を尋ねる生徒もいる。現状では教員個人の企業情報の蓄積に依存しており、**企業の技術的な特色や将来のビジョンを参照できると選びやすい**。

3.（3）評価制度の活用促進

- 仮に、上記のような評価制度を設けるとした場合、労働市場やリクルートの観点から広く使われる（参照される）ためには、どのような措置が必要と考えますか。

例：評価を受けた企業が一覧できる仕組み／制度的な位置づけ／建設業関連制度との連携／インセンティヴ　　など

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- **評価制度を充実**させ、その成果を**他産業と比較できる指標で届けることを、セットで進めるべき**である。特に次の４点が必要と認識している。

①既存指標との定義の統一：青少年雇用情報や女性活躍推進法等の公表項目を活用し、年度・対象者・算定方法を明記する。

②発信経路との接続：女性の活躍推進企業データベース、しょくばらぼ、採用サイト、求人票から確認できるようにする。有価証券報告書の女性管理職比率・男性育休取得率・男女間賃金差異の開示とも整合させる。

③総合評価と実績の併記：点数・星に加え、求職者が重視する具体的な実績や改善の推移を示す。

④公表負担への配慮：既存の公表情報を再利用し、有報を提出しない中小企業も継続して発信できる仕組みにする。

- 制度の認知だけでなく、**就職先選びや就職支援で参照されることを目標にする**のがよい。

3.（3）評価制度の活用促進

国土交通省

- 仮に、上記のような評価制度を設けるとした場合、労働市場やリクルートの観点から広く使われる（参照される）ためには、どのような措置が必要と考えますか。

例：評価を受けた企業が一覧できる仕組み／制度的な位置づけ／建設業関連制度との連携／インセンティヴ　　など

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者B）】

- 評価制度を労働市場やリクルートで活用するには、国土交通省が新たに求人求職プラットフォームを作るのではなく、**既存の民間プラットフォームやハローワーク等で使いやすい形にする必要**がある。
- 具体的には、**既存の求人サイトや採用プラットフォームでタグとして表示できるようにする**ことが考えられる。求職者が検索・比較する場面で自然に参照されることが重要である。
- くるみん、プラチナくるみん、えるぼし、健康経営優良法人等のように、**分かりやすい認定・タグとして示す方法は参考**になる。**建設業版のくるみんのような仕組みを検討することも考えられる**。
- 一方、**建設業内だけで閉じたタグでは、労働市場全体への訴求力が限定されるおそれ**がある。業種横断的な認定と連携しつつ、建設業特有のキャリア、技能、処遇改善を示す設計が望ましい。
- 制度を作ること自体よりも、**制度がどのサイト、どの求人票、どの説明会で使われるかを設計することが重要**である。評価結果が**求職者の目に触れる場に組み込まれなければ、実質的な効果は限定的**である。

3.（3）評価制度の活用促進

- 仮に、上記のような評価制度を設けるとした場合、労働市場やリクルートの観点から広く使われる（参照される）ためには、どのような措置が必要と考えますか。

例：評価を受けた企業が一覧できる仕組み／制度的な位置づけ／建設業関連制度との連携／インセンティヴ　　など

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 評価を受けた企業を**ウェブサイト等で一覧でき、各企業のページへ遷移できる仕組み**が重要である。評価を受けた企業の一覧を示すことは、企業側・教育関係者の双方にとって有効である。

［関東地方・工業高校（土木）］

- 何を根拠に評価しているかが分かる、公的で読み取りやすい評価が望ましい。
- 学校の成績評価のように、**100点満点の総合点と、知識・技能、思考・判断等の観点別A・B・C評価を併用する方法が参考**になる。働きやすさを重視する生徒と、新技術に挑戦したい生徒では評価項目の重みが異なるため、**画一的な配点だけでなく項目ごとの状況が分かることが望ましい**。
- 過去の実績だけでなく、新しい技術への挑戦、出前授業・見学会・インターンシップへの協力など、**今後の姿勢や特色も示せるとよい**。

3. その他

3. その他

国土交通省

■その他
- 評価制度全般に関するご意見があればご回答ください。

＜主なご意見＞

【労働市場関係者（有識者A）】

- 企業評価の充実には賛成。人材確保につなげるには、**「評価する仕組み」と「就職先選びに使える情報を届ける仕組み」を一体で設計**することが必要である。
- 数値には、現状だけでなく**改善の推移や背景も添えることが大切**である。小規模企業では割合と人数を併記し、対象者がいない場合と未公表を区別すると、誤解を防ぐことができる。
- 建設企業の努力が**他産業と共通する言葉や指標で表現され、業界外の学生や学校の先生にも届く制度**にしていただきたい。

【労働市場関係者（有識者B）】

- すべての企業を同じように底上げするより、**先行的に人材育成、処遇改善、施工体制の改善に取り組むトップランナーを重点的に支援する方法が有効**である。**特定の認定を受けた事業者に補助金や加点等で優遇するなど、制度上の「えこひいき」を設計することが淘汰の速度を高める**。地方自治体においても、取組意欲や実施能力に差があるため、**国が一定のスキームを示し、トップランナー企業や先行自治体の取組が横展開されるようにすることが望ましい**。
- **重層下請構造の改善は元請企業側の問題**でもある。**元請企業が直用化や協力会社の育成、技能者確保に先行的に取り組むことを評価し、支援することも必要**である。

3. その他

国土交通省

■その他
- 評価制度全般に関するご意見があればご回答ください。

＜主なご意見＞

【教育関係者】

［都内・工業高校（建築）］

- 入学直後から3年間の進路指導の中で、ハローワークの担当者に来校いただき、就業意識の育成等を行っているため、**ハローワークとの連携を一層促進することが重要**である。求人票の見方を説明する機会もあり、生徒が見落としがちな情報も把握している。こうした機会を通じて、生徒が企業を比較・検討できるようにしているため、**求人票の訴求効果を高めることが重要**である。

［関東地方・工業高校（土木）］

- 建設業は世間的なイメージがそこまで良くない側面があるかもしれないが、土木構造物をつくり地図に残る仕事であり、地震や水害の際に地域を支え、人々の安全な暮らしに貢献する尊い仕事であることを、専門学科の教員が3年間を通じて伝えている。**企業との交流や卒業生の経験を通じて仕事の意義を具体的に理解してもらうことが重要**である。