

■リーディング企業認定審査Q&A一覧

I-1 休日・休暇			
No.	項目	質問	回答
1	4週8休又は年間休日数104日以上	確認書類である「年間カレンダー」について、労働基準監督署の受付印がなければ認めてもらえないか。	年間カレンダーについて労働基準監督署の受付印の有無については審査基準外であるため、受付印がないものでも確認書類として認める。
I-2 所定外労働時間			
2	所定外労働時間	第4回申請に係る所定外労働の算出期間が平成30年1月1日から12月31日となっているが、当社は1月から8月までの所定外労働時間を管理しておらず、9月から12月の4カ月の期間における時間しか把握していない。このように、算出期間が1年に満たない場合でも当該項目について認められるか。	算出期間が一年に満たない場合は当該評価項目について評価することはできないので、認められない。
3	所定外労働時間	県の要請により災害復旧業務に従事したことにより、夏季の所定外労働時間が例年に比べて多くなってしまった。リーディング申請をするにあたり、災害対応に係る時間も所定外労働時間として計算を行わなければならないのか。	災害復旧業務に尽力していただいたところではあるが、除雪等の県からの依頼業務時間についても、業務内容のいかんを問わず、所定外労働時間に含めるものとして審査を行ってきたことから、本件についても所定外労働時間に含めることとなる。
4	所定外労働時間	リーディングの評価項目にて「社員」や「正規社員」という文言が出てくるが、ここに外国人技能実習生は含まれるのか。	外国人技能実習生は「実習生」であることから、ここでいう「社員」や「正規社員」には含まれない。
I-3 給与・福利厚生			
5	法定外福利3つ以上	当社は、資格を取得した際に、資格手当として毎月支払っている手当に加えて、合格した際にお祝い金として賞金を支給している。Ⅱ-2「資格取得状況の給与等への処遇反映」に資格手当を申請し、当該項目にお祝い金を申請することは可能か？(重複しないという理解でよいか)	同じ制度(資格手当等)を重複して申請することは認められないが、違う制度をそれぞれ申請することは可能である。
6	法定外福利3つ以上	建退協を利用した退職金制度は当該項目として認められるか。	当該項目については、会計項目として法定福利として計上されるものを対象としており、退職金は通常「退職金」という科目として計上される(会計提要より)ことから当該項目には該当しない。

No.	項目	質問	回答
7	正規社員月給制	当社では、「日給月給制」という記載があるものの、実態として、「一か月分の労働に対して基本給を設定しており、ここでいう日給月給制とは、無断欠勤や遅刻等があった際に、基本給から差し引く」という意味である。「月給」という記載ではないが、認めてもらうことは可能か。	当該審査項目でいうところの「月給制であるか否か」とは、「基本給が一か月の労働の対価として設定されている」ことを審査の基準としているため、たとえ表記の方法が「日給月給制」となっているとしても認めることができる。
8	法定外福利3つ以上	弊社は従業員の家族に対して、健康診断費用の助成を行っているが、これは法定外福利として認められるのか。	定期健康診断(法定健康診断)は、労働安全衛生法第44条の規定に基づくものであり、その対象は「常時使用する労働者」となっていることから、従業員の家族に対する健康診断費用の助成については法定外福利として認める。
9	法定外福利3つ以上	・福利厚生として、健康診断の再検査の費用は対象となるか。 ・福利厚生として、忘年会の費用負担をしているが、領収書しかないがそれだけでもよいか。	・健康診断の再検査の費用負担は福利厚生として認める。ただし、就業規則や社内規定等に記載がない場合は認めない。 ・領収書のみでは会社が負担したかわからないため認めない。就業規則や社内規定等に記載がある場合は認める。
10	その他	現在外国人技能実習生の受入を検討しているが、認定基準における実習生の扱いはどのようになるのか。 (例えば、「2回以上賞与」の項目について技能実習生もその対象に含まれるのか等)	あくまで「実習生」であるので「社員」として考えない。
II-1 若者・女性の雇用			
11	29歳以下の技術者・技能者	当該項目について、当社では29歳以下の外国人技能実習生を技術者・技能者として採用したのだが、対象として認められるか。	リーディングの審査における「技術者・技能者」とは、「雇用期間の定めがない正規社員で工事現場の監督者及び現場作業に従事する者」のことを指しており、過去の審査から一律で審査している。外国人技能実習生は、上記にあてはまらないことから認められない。
12	過去3年間で、合同企業説明会等の求職者向けのイベント等に参加し、自社のPRを行ったか	男女共同参画の推進のために、企業で働く女性を対象として、中津川市主催の「女性のキャリアアッププログラム」に女性の活躍ロールモデルとして弊社の専務が参加し講演を行ったが、当該項目にて認められるか。	当該項目は、「自社のPRを建設業の将来を担う学生や女性等の求職者に対して行っていること」を評価するものであり、今回相談のあったものは、対象が既に他企業で働いている女性であること、また、趣旨が自社のPRからはやや離れていることから認めない。

No.	項目	質問	回答
13	過去3年間で、合同企業説明会等の求職者向けのイベント等に参加し、自社のPRを行ったか	当初、高山市主催の合同企業説明会に参加する予定だったが、コロナウイルスで中止となった。代替案として、高山市HP上に企業紹介ページを掲載することとなっているが、当該項目に該当するか。	「イベント等に参加」とあるため、HP上に企業紹介ページを掲載するだけでは認められない。また、当該項目は「過去3年間」と長期間設定してあることから、最近発生したコロナウイルスの影響による中止は考慮できない。 ただし、内容次第では「Ⅲ-3の建設業の魅力発信について、他の模範となるオリジナルな取り組み」に該当する可能性があるため、Ⅲ-3で申請するとよい。
Ⅱ-2 社員のスキルアップに対する支援			
14	資格試験受験費、受験対策講座受講料助成	当該項目について、就業規則等で「資格試験受験費及び講座受講費用を助成する。ただし、3年以内に離職した場合については、助成額の半額を返金してもらう。」という旨の但し書きがある場合、認められるか。	審査の基準としては、企業から資格試験受験費や講座受講費を助成している旨を制度として規則等とに謳っているか否かを確認しており、それ以外に「離職した場合は返金をしてもらう」といった旨の条項については審査の範囲外であるため認められる。
15	過去1年間で、社員3割以上を研修に参加させているか	社員が研修に参加したことに関する確認書類として、研修の受講料を支払った領収書でも認められるか。 また、自宅等でPCを使い動画を視聴するような研修でも認められるか。	・当該評価項目の確認書類にて確認しているのは、「①研修の内容等(業務からかけ離れた研修でないか確認するため)」「②研修の開催日が審査基準日から過去1年以内であること」「③参加した従業員の氏名(申請人数に重複がないか確認するため)」の3点である。従って、当該領収書から上記3点が確認できれば認める。 ・上述のとおり、確認事項は上記3点であり、どのような形態で研修を受講したかについては審査の範囲外である。
16	資格試験受験費、受験対策講座受講料助成	当該項目について、はつらつとした職場づくりを目指し、労働局に宣言を行う、「新はつらつ職場づくり宣言」にて、「従業員の国家取得を応援します。」という旨の記載があるが、当該資料をもって確認資料となるか。	「従業員の国家取得を応援します。」という旨の記載だけでは、資格取得に係る費用を助成しているか否かの具体性に欠けるため、認めることはできない。
17	過去1年間で、社員3割以上を研修に参加させているか	弊社はISO9001(品質マネジメントシステム)を取得している。 当該ISOの規格が従来のものから変更されことに伴い、引き続きISOを取得するために、社員を内部監査委員のセミナーに参加させたが、これはスキルアップのための研修として認められるのか	ISO9001の取得は会社としてのスキルアップにつながるため、当該ISO取得のための内部監査委員研修はスキルアップ研修として認めることができる。

No.	項目	質問	回答
18	資格試験受験費、 受験対策講座受講 料助成	当該項目において、新はつらつ職 場づくり宣言(6 従業員の人材育 成と、資格取得の応援)が当初提 出され、これでは認められない旨 を伝えたところ、従業員の労働条 件通知書が提出された。通知書中 のその他欄に業務上必要な資格 等の受講料・受験料等は会社が 負担することとすると明記されて いるが、これをもって認めること としてよいか。	過去には、新はつらつ職場づくり宣言だけ では認めず、資格取得支援要綱の追加提 出を受け、認めたことがある。 今回は、全社員が知りうる形で明文化さ れたものではないが、全社員に対して出さ れている労働条件通知書に明記されてい ることから、認めることとする。 (・月給制かどうかを判断する際にも、就 業規則や賃金規程などで確認できない場 合、労働条件通知書における月給制の記 載をもって認めている。)
19	過去1年間で、社員 3割以上を研修に参 加させているか	監理技術者講習はスキルアップ研 修としてカウントされるか。 自宅でできる研修キットを購入し た場合、研修に派遣したことにな るか。	監理技術者講習については、仕事を行う 上で必要な研修であり、当該研修の参加 を会社業務として派遣している場合につ いては、認められる。 当該項目について、研修の実施場所につ いては特段の定めはない。従って、研修 キットの内容が業務を遂行する上で必要 なスキルアップに関するものであり、当該 研修キット利用時間を業務として扱うので あるならば認められる。
20	過去1年間で、社員 3割以上を研修に参 加させているか	研修は春先に多く、この春はコロ ナウイルスで研修が中止となっ ている状況である。現状だと過去1 年間では認定が厳しいかと思 うが、条件の緩和等は考えてい るか。	建設ICT人材育成センターでもそうだが、 春以外にも研修は行っている。また、研修 の種類や研修の実施方法には縛りはなく、 社員のスキルアップが見込めるならばど のような研修でもよく、研修キットを用 いた自宅での研修、インターネット講座 での研修等、研修の種類は多い。そのた め、コロナウイルスによる研修の中止は 当該項目の条件緩和の理由にはならな い。
Ⅲ-1 生産性向上/生産性向上・業務効率化			
21	過去3年間のICT活 用工事の施工実績 (自社でICT機器を 導入)	平成30年8月3日に契約した工事 で、現在設計段階まで終了してい る工事について、設計する際に BIMを使用し3次元の設計データ を作成した。 作成した3次元設計データを用い ることで、配線工事等を行う際に、 現場の状況がより正確に把握する ことが可能となること、当該設計 データを管理者にデータ提供す ることによって今後の維持管理業務の 効率化につながることから生産性の 向上につながり、ICTを活用した工 事として言えるのではないかと。	貴見のとおり3次元設計データを作成す ることにより、施工や維持管理の際に、 生産性の向上を図ることが可能となる ため、当該項目で評価することができる。

No.	項目	質問	回答
22	社内研修の実施、ICT機器の導入	弊社は業務効率化に関するソフトの導入は行っているものの、「社内研修」というような形をとっておらず、ソフトを使用することができない者に対してOJT職員を貼り付け個別に使用方法を教えている。個別のOJTのような形でもここでいう「社内研修」として認めもらえるのか	ここでいう「社内研修」とは、ICT機器やシステム等を使用することのできない社員に対して、会社として使用できるように何らかの研修ないし、指導を行うことを指し、必ずしも「研修」という形でなければならぬわけではない。 よって、OJTのように先輩社員をあてがい使用方法等を指導させた場合についても「社内研修」として認める。 また、その場合、OJT記録等「どの期間」「誰に対して」「どんな内容」かが分かるような資料の添付を求める。
23	社内研修の実施、ICT機器の導入	情報共有システム(ASP)説明会(令和元年5月30日・建設業協会)はICTに関する知識・技能の習得のための研修として認められるか。	情報共有システム(ASP)は工事情報をインターネット経由で受発注者が共有して活用するものであり、業務効率化や生産性向上につながるものであるため、ICTに関する知識・技能の習得のための研修として幅広く捉えて、認めることとする。 (PCの効率的な設定、ファイルの管理手法(ASPに関すること)、BCP(事業継続計画)の策定などは、建設ICT人材育成センターの建設ICT PC研修として実施されており、第4回認定時に認めている。) なお、仮に実際に会社の業務で、PCの効率的な設定、ファイルの管理手法(ASPに関すること)を導入していたとしても、達成度2「ICTを活用した工事の施工を行っている」、達成度3「自社でICT機器を導入し、現場で活用している」の項目には直接つながらないものとして、認めないこととする。
24	ICTを活用した工事の施工実績	法面工にてクライマーを使用したのが、ICT工事として認められるか。	施工や維持管理の際に、生産性や安全性の向上を図るため、「3次元データを利活用」するものを当該項目で認めている。 〈これまで認められたもの〉 ・レーザースキャナー等を用いた3次元測量 ・ドローンによる測量 ・トータルステーションによる3次元データの作成 ・BIM/CIMの活用 ・マシンコントロールによる施工 ・転圧管理システムを用いた締固め 〈これまで認めていないもの〉 ・電子黒板 ・ASP ・ドローンを使った空撮 今回のクライマーの使用は一般的にICTを活用した工事の施工とは言えないため、認めない、

No.	項目	質問	回答
25	ICTを活用した工事の施工実績	「自動追尾トータルステーション」を購入し活用した場合、当該項目に該当するか。	自動追尾トータルステーションで測量する際に、3次元設計データを取り込み、出来形管理等の様々な用途に活用している場合、該当する。(単純に使用するだけでは対象外)
Ⅲ-2 現場の安全管理/多様な働き方制度			
26	多様な働き方制度	弊社は「育児短時間勤務」と「介護時短勤務」を設けているが、これはそれぞれ別の働き方制度として認められるのか。	育児と介護でそれぞれ目的が違うものあくまでも双方ともに「短時間勤務」であることから別の働き方制度としては認めず、一つの短時間勤務制度として取り扱う。
27	多様な働き方制度	ノー残業デーの設置や残業の事前申請制度は認められるのか。	社員のワークライフバランスの向上、会社の生産性の向上や効率化、労働時間の削減等に寄与する働き方について認めるのが本項目の趣旨である。「ノー残業デー制度」や「残業の事前申請制度」の設置により会社の生産性向上や効率化、労働時間の削減等が図られることとなるので本項目で認めることができる。
28	多様な働き方制度	当該項目として、繁忙期の休日を閑散期にシフトするシフト制を設けているが、これは該当するか。	繁忙期と閑散期のシフト制については、会社の総量としての労働時間削減につながる取組みではないため認められない。
29	多様な働き方制度	(上記の質問に対する回答受けたい質問) 当該項目について、社員のワークライフバランスの向上、会社の生産性の向上や効率化、労働時間の削減等に寄与する働き方について認めるということであるなら、当社が行っている繁忙期の休日を閑散期にシフトするシフト制については会社としての残業時間は削減されているので認められるのではないか。 (補足) 本来繁忙期において、業務をこなすために時間外として休日出勤するところを、当該休日を閑散期に振替え、繁忙期の休日を通常勤務日と扱うことで時間外を減らしている。	確かに当該項目については、社員のワークライフバランスの向上、会社の生産性の向上や効率化、労働時間の削減等に寄与する働き方について認めることとしている。 しかし、休日出勤した際に、当該休日の振替休日を設けることについては労働基準法第37条第3項に規定されていることであり、法で定められていることである。 当該取組みにより会社としての残業時間は削減されているものの取組みそのものが法定のもので、会社として能動的に行っている独自の取組みでないため認めることはできない。

No.	項目	質問	回答
Ⅲ-3 建設産業の魅力発信			
30	インターンシップ	令和2年6月22日から6月26日の間の2日間で高校生のインターンシップを受け入れる予定していたが(学校側には受入れ可能と連絡済み)、コロナの影響で学校側から中止の連絡があったが、この場合は認められるか。	今回のケースでは、受け入れ日等のインターンシップにおける詳細な情報を学校側に回答しており、中止も学校側からの意向であること、さらに代替案もないことから、認めることとする。申請時には、「学校からのインターンシップ受け入れのお願い」・「インターンシップ受け入れ回答用紙(日時などを記載したもの)」・「学校からのインターンシップ中止の連絡」の3点を添付すること。 ただし、受け入れ日等の詳細が決まっていない場合や中止を企業側が決定した場合は、認めない。
31	現場見学会	自社の取組みとして、小学校のグラウンドに重機を持ち込み、重機の操縦体験等を行った。当該取組みについては、実際の現場を見学、体験してもらった訳ではないが認めもらえるのか。	当該項目の趣旨が「建設業の魅力を発信すること」であり、小学生に対して建設重機等の体験を通して、十分に魅力を発信していると思われることから認める。
32	出前授業	弊社は学生を受入れインターンシップを実施しているが、実施した証拠資料となるものが、学生からの受入に対するお礼のメールしかない。このような資料でも証拠資料として認めてもらうことはできるか。	当該審査項目については、「実施日」、「受け入れ対象者」「実施内容(インターンと呼べる程度のものであるか判断するため)」の3点を資料から確認しており、当該メールより上記の事項が確認できるのであるならば認めることができる。
33	オリジナルな取り組み	高校の生徒に対して現場見学会を実施し、UAVレーザー計測、地上型レーザー、点群処理、3次元設計データ作成について説明を行ったがこれはオリジナルな取り組みとして認められるか	ここでいうオリジナル取組みとは、達成度1、2で挙げている「出前授業」「職場体験」「インターンシップ」以外でそれらと同等水準の魅力発信事業が該当し、測量の現場見学会については同等水準と考えられることから認められる。
34	オリジナルな取り組み	土木学会誌への寄稿を行ったがオリジナルな取り組みとして認められるか 建設コンサル業界のメンバーがオンラインで意見交換を行う「オンラインサロン」において弊社の社員が活動したがこれは認められるのか	ここでいうオリジナルな取組みとは、達成度1、2で挙げられている「出前授業」「職場体験」「インターンシップ」以外でそれらと同等水準の魅力発信事業が該当する。御社が学会誌に寄稿されている原稿内容は建設産業の働き方改革に寄与する内容であることから、ひいては建設産業の魅力が広く発信されるものと考えられることからオリジナルな魅力発信に関する取組みとして認められる。 当該オンラインサロンは、業界に所属する技術者の意見交換の場であり、一般に建設産業の魅力が発信されることにつながるとは考え難いため、オリジナルな取組みとして認めることはできない。

No.	項目	質問	回答
35	オリジナルな取り組み	オリジナルな取り組みとして、毎年学生を対象に建設コンサルタントの業務内容を紹介し、業界への理解を深めるような会社見学会を実施しているがこれはオリジナルな取り組みとして認められるか。	内容から鑑みるに学生の希望者を対象に建設コンサルタントの業務内容を紹介し、業界そのもののPRとなると考えられることから認められる。
36	オリジナルな取り組み	オリジナル取組みとして国土地理院として連携した出前授業は認められるのか。	オリジナルな取り組みについては、基本的に前項の「出前授業」「職場体験」「インターンシップ」以外の独自の取組が審査対象となり、質問のあった事項については出前授業であるため、オリジナルな取り組みとしては認められない。