

## 第4回 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞 総合)受賞者一覧

企業名 等	取組のポイント
<b>市川土木（株）</b> <small>（静岡県、大臣許可）（総合建設業）（従業員70人）  （資本金約1億円以上3億円未満）</small>	○CCUSの利用状況や技能者の就業状況を集計・報告する「計測日総括表」を全国の現場への普及に貢献。能力評価や処遇改善に取り組む協力会社とレベルアップに取り組む技能者を表彰。 ○目標面談や資格手当等で人材育成を推進（資格手当受給者率82%）。
<b>（株）SS</b> <small>（愛知県、知事許可）（専門工事業）（従業員30人）  （資本金約1千万円以上2千万円未満）</small>	○教育センターを設立し、自社・他社の職人へ特別教育や資格取得支援を実施。高校（工業科）の生徒にも資格取得の機会を提供し、人材育成や建設業界への就職意識向上に貢献。 ○市内企業で「とよた市みんなの人事部」を設立し、採用や定着支援の取組を協働。
<b>海老根建設（株）</b> <small>（茨城県、知事許可）（総合建設業）（従業員33人）  （資本金約2千万円以上5千万円未満）</small>	○建設ディレクター課を設置し、事務やIT業務を集約し、施工管理技士の時間外労働を削減。 ○DX推進チームを設立し、レーザードローンや3Dスキャナーで測量を内製化し、外注費の削減と売上創出に貢献。
<b>小木曽建設（株）</b> <small>（長野県、知事許可）（専門工事業）（従業員44人）  （資本金約5千万円以上1億円未満）</small>	○障がい者を受け入れるために必要な建物のバリアフリー化や車いす対応トイレを整備、地域活動に参画。 ○ワークライフバランス、ダイバーシティ等働き方を見直し、新卒・中途採用者が増加し、時間外労働の削減を実現。
<b>（株）小野組</b> <small>（新潟県、大臣許可）（総合建設業）（従業員182人）  （資本金約5千万円以上1億円未満）</small>	○「北陸建設アカデミー」を設立し、地域企業の新卒者や若手を対象とした建設業の合同新人研修や技能講習を実施し、人材育成に貢献。 入社時の合同研修やエルダー制度、若手社員との交流により、新卒の離職率を低減。 ○働きながら技術士を目指せるオンライン学び場「和合館工学舎」を設立し、資格取得をサポート。
<b>（株）神防社</b> <small>（兵庫県、大臣許可）（専門工事業）（従業員102人）  （資本金約2千万円以上5千万円未満）</small>	○女性メンテナンスチーム「KOBO GIRL」が女性宅の末点検や再訪を減らし、業務を効率化。職域拡大や管理職登用、時短・テレワーク等の柔軟な働き方を推進。 ○外国人社員を積極採用、オリジナルの教材整備や資格取得支援を実施し、日本人社員と同様の人事評価によるキャリアアップを実現。
<b>山陽工業（株）</b> <small>（広島県、大臣許可）（総合建設業）（従業員87人）  （資本金約5千万円以上1億円未満）</small>	○女性技術者を積極採用し、現場でも活躍できる環境を整備。女性チーム「LANDING建設こまち」を結成し、安全パトロールや現場見学会への参加、健康経営計画づくりに参画。 ○現場事務を本社が担うバックオフィス化と建設ディレクターを育成。ICT施工の3次元データ制作を専任女性技術者が担当し、現場の時間外労働を大幅削減。

## 第4回 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞 総合)受賞者一覧

企業名 等	取組のポイント
<b>(株) 創恒</b> (長野県、知事許可)(総合建設業)(従業員15人) (資本金約2千万円以上5千万円未満)	○定年制を廃止し、シニア世代の技術力を若い世代に継承。資格試験受験費の全額補助や就業時間中の学習を可能とし、資格取得を推進。 ○女性専用トイレ・更衣室・休憩室を設置し、現場における女性の就業環境を整備(社員の女性比率27%、女性管理職比率67%)。
<b>(株) 東海維持管理工業</b> (愛知県、大臣許可)(総合建設業)(従業員55人) (資本金約2千万円以上5千万円未満)	○下水管カメラの遠隔操作ブースをオフィス内に導入する等、妊娠中の女性も継続就業できる多様な働き方を実現。 ○給与体系を月給制へ変更し、資格や技能に連動した人事評価を実施。
<b>中村電設工業 (株)</b> (埼玉県、知事許可)(専門工事業)(従業員38人) (資本金約2千万円以上5千万円未満)	○電気工事の知識がない内定者にも入社前から第二種電気工事士取得を支援。社員座談会や家庭訪問を実施し、内定者の家族からも理解と安心感を得る。 ○面談と適性検査で思考や行動特性を可視化し、個人特性に合わせたフォロー体制を構築。
<b>藤原工業 (株)</b> (北海道、知事許可)(総合建設業)(従業員52人) (資本金約2千万円以上5千万円未満)	○現場技術者の業務を細分化し、ノンコア業務を建設ディレクターに移管、また、コミュニケーションツールの導入により、現場の時間外労働を削減。 ○建設特化型AIの導入により、経験が浅い社員も効率的に専門知識を習得し、業務を効率化。
<b>ポラスハウジング協同組合／ポラスハウジング千葉 (株)</b> (埼玉県／千葉県、知事許可)(専門工事業) (従業員261人)(資本金約1千万円以上2千万円未満)	○CCUSレベル判定と取得資格等に応じた給与体系を確立。技能伝承の風土を醸成する「トレーナーマイスター認定制度」で後輩指導の貢献者を表彰し、賞与に反映。 ○女性技能社員専用のキャリアルート創設、女性用トイレ(快適トイレ)の現場導入等で女性が働きやすい環境づくりを実施。
<b>三浦国土建設 (株)</b> (大分県、知事許可)(総合建設業)(従業員40人) (資本金約2千万円以上5千万円未満)	○インターンシップや職場体験学習等のリクルート活動にとどまらず、工事現場の仮囲いに障がい者アートを展示、保育園との交流や合同避難訓練を実施し、建設業のイメージアップに貢献。 ○女性や若手社員が働きやすい労働環境づくり「MKK+α」制度により、ICT化、資格取得支援、福利厚生を充実。
<b>吉田直土木 (株)</b> (東京都、大臣許可)(専門工事業)(従業員175人) (資本金約5千万円以上1億円未満)	○新入社員向けの4か月研修で10種類の資格取得を支援し、直近3年の定着率100%を達成。 ○完全週休二日制の導入、資格手当を創設。大卒新卒者等の基本給与を45,000円をベースアップし、給与上昇率は20代職員は平均15%、全職員平均11%。