

建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧

企業名	取組のポイント
(株) 川口建設 (福岡県、知事認可)(総合建設業) (従業員約125名) (資本金1億円)	○2020年9月 西日本工業大学と 産学連携協定を締結 。 互いが有する環境、データ、ノウハウ等を有効活用 し、大学の教育研究をはじめとする学術ならびに人材育成の振興に向けた取組(現場の動画撮影による教材製作等)を推進。
佐藤興業(株) (東京都、大臣認可)(専門工事業) (従業員約95名) (資本金9000万円)	○女性技能者の積極採用に加え、協力会社の教育システムとの連携・技能競技大会への参加に向けた指導等女性技能者の入社後の育成体制を整備し、 高い女性社員比率(29パーセント) を実現。
ヤマト工業(株) (大阪府、大臣認可)(総合建設業) (従業員約105名) (資本金8500万円)	○インターンシップや 年十数回の工業高校への出前講座 等を通じ継続的な新卒採用を実現。採用前に学生及び先生に対する業界や会社、仕事内容の説明を密に行うことで、 低い離職率(5パーセント) にも繋げている。
山陽工業(株) (広島県、大臣認可)(総合建設業) (従業員約87名) (資本金8000万円)	○ 若手社員が主体 となり、現場見学会の開催やInstagram等のSNS、自社HP、テレビ・ラジオなど 様々な媒体上で 建設業に関する情報発信を積極的に実施。学生により近い目線で建設産業のイメージアップや継続的な新卒採用の実現に繋げている。
(株) 大平組 (茨城県、知事認可)(専門工事業) (従業員約41名) (資本金600万円)	○ 多様な休暇取得方法 (月1回3連休等)や給与体系(年2回の昇給)等、「新3K」の実現に向けた取組を推進。 ○鉄筋トレーニング研修所(現場教育施設)の設置や、外部講師を招いての社内講習等、技能者の育成に向けた環境整備に注力。

建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧

企業名	取組のポイント
東洋建設(株) (東京都、大臣認可)(総合建設業) (従業員約1533名) (資本金約140億円)	<ul style="list-style-type: none">○上級管理職への役割等級制度の導入(定年後も同一制度を適用)や昇格年齢制限の廃止等でキャリアパスの幅を拡大。○育児休業において休業開始日から連続7日間の有給期間を導入。女性・男性問わず職員の育児休業取得率向上に繋げている。
大畑建設(株) (島根県、大臣認可)(総合建設業) (従業員約158名) (資本金1億円)	<ul style="list-style-type: none">○年次有給休暇の連続取得(「リフレッシュ休暇」)を制度として規定し、有給休暇一人当たりの平均取得日数13日を実現。○選択制確定給付企業年金制度に加入し、退職金の充実及び社員の老後への資産的な備えを図る。
正栄工業(株) (大阪府、大臣認可)(専門工事業) (従業員約50名) (資本金3000万円)	<ul style="list-style-type: none">○仕事外での病気入院時費用の一部会社負担や24時間医療相談ができる窓口の設置等、福利厚生^の拡充により本人や家族が安心して生活できる環境を整備。○関西鉄筋工業協同組合と共同で高校・専門学校への出前講座や新入職員研修を積極的に実施し、技能者の担い手確保・育成を推進。
南生建設(株) (鹿児島県、大臣認可)(総合建設業) (従業員約137名) (資本金5500万円)	<ul style="list-style-type: none">○建設現場のバックオフィスを担うデジタル推進室、建設ディレクターチーム(事務職の約4割が建設ディレクター)の設置を通じ、月平均所定外労働時間の減少(5年で7.6時間減少)を実現。
高橋建設(株) (島根県、大臣認可)(総合建設業) (従業員約101名) (資本金5000万円)	<ul style="list-style-type: none">○女性技術者による現場見学会の実施等、女性技術者の採用に向けた取組に注力し、高い女性社員比率(24パーセント)を実現。また、育休中でも希望者は社内のイベントや施工管理部門の会(女子会)に子どもと一緒に参加できる等、産休や育休をしっかりと取得し復帰できる環境の整備に取り組む。

建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧

企業名	取組のポイント
<p>(有) 総合電設 (千葉県、知事認可)(専門工事業) (従業員約13名) (資本金300万円)</p>	<ul style="list-style-type: none">○従前の年功による技能者の評価を見直し、CCUSに準拠したキャリアパスを設定することで各職責毎に責任、権限、報酬等を明確化。○専用のキャリアプランや教育プログラムを整備する等、30~40代の採用や入社後の早期育成・定着に向けた取組を推進。
<p>(株) 長浜機設 (愛媛県、知事認可)(総合建設業) (従業員約33名) (資本金1000万円)</p>	<ul style="list-style-type: none">○SNS(主にYouTube)を活用し、業界外の人々の興味を引くような構成で会社・仕事の紹介や若者向けの建設業のイメージアップに繋がる情報等を発信。近年の継続的な新卒採用にも繋げている。
<p>(株) 谷脇組 (北海道、知事認可)(総合建設業) (従業員約59名) (資本金4000万円)</p>	<ul style="list-style-type: none">○新人教育・生産性向上訓練・資格取得等のカリキュラムの設定、CCUS能力評価推進(技能講習・手当 他)等、建築・土木の多能工としての職長の育成に係る取組を推進。○3大疾病サポート保険(団体型)の導入や人間ドッグ費用の全額会社負担等、福利厚生 の拡充により本人や家族が安心して生活できる環境を整備。
<p>古郡建設(株) (埼玉県、大臣認可)(総合建設業) (従業員約124名) (資本金1億円)</p>	<ul style="list-style-type: none">○ブランディング専属部署のデザインマネジメント部を設立して社内販促物などのデザイン・広報・新卒採用をセットで行い、建設業・会社の魅せ方を工夫。若者に響く形での採用活動を実施し、継続的な新卒採用に繋げている。また、同部署が入社後の教育(定期研修やメンター制度)を行うことで、離職率の低減(36パーセント減)を実現。