

## 平成21年度 建設産業人材確保・育成推進協議会 国土交通大臣顕彰等企業一覧

### ○国土交通大臣顕彰

企 業 名	主 な 顕 彰 理 由
大坂建設 株式会社 (岩手県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務ごとに必要な技能・力量を明確にし、それらを取得するための教育・訓練を計画的に実施している。</li> <li>・安全優良事業者の表彰など、下請業者に対する指導・支援を実施している。</li> </ul>
菅甚建設 株式会社 (宮城県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の必要な力量を明確にし、教育・訓練を実施するための手順を定めた教育訓練規定を整備し、計画的に教育・訓練を実施している。</li> <li>・技能優秀で社員の模範となる者、安全・衛生の成績に功労のあった者などについて、表彰を行っている。</li> </ul>
株式会社 廣瀬 (新潟県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「NK環境微生物による排水処理場汚泥の減量化及び臭気を抑制する環境事業」へ参入し、人材の有効利用が見込め雇用の確保に努めている。</li> <li>・統一性及び継続性を持たせるため外部研修機関を活用し、業務改善を行うための役員・社員の階層別の研修を計画的に実施している。</li> </ul>
株式会社 岡部 (富山県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・繁忙期にノー残業デーを設定して、時間外労働時間を削減し、労働時間の短縮を図っている。</li> <li>・「配偶者出産特別休暇」、「小学校入学までの短時間勤務制度」、「育児休業中テレワーク」などの制度を導入し、育児などへの支援を行っている。</li> </ul>

○総合政策局長顕彰

企 業 名	主 な 顕 彰 理 由
株式会社 管野組 (北海道)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元の活性化に貢献し得る人材を育成するため、地元工業大学が行う人材育成事業に社員を参加させている。</li> <li>・専門知識能力の向上及び仕事のレベルアップを図るため、毎年、各種講習会受講計画表を作成し、積極的に受講させている。</li> </ul>
株式会社 南建設 (青森県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熟練した技能、ノウハウの後継者への伝承や高齢者の雇用と生活の安定を図るために、定年後の再雇用制度を導入している。</li> <li>・建設産業に対する総合的知識の向上を図るため、継続教育制度（CPDS）を活用した教育・訓練を実施している。</li> </ul>
株式会社 丸本組 (宮城県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役員、社員の階層別にトップセミナーやスキルアップ研修などの教育訓練体系を整備し、計画的に教育・訓練を実施している。</li> <li>・育児及び介護休暇制度の整備やセクシャルハラスメント防止指針の制定などに関連して、宮城県から女性が働きやすい職場作りをしている企業として認証されるなど女性雇用の定着を図っている。</li> </ul>
佐藤建設 株式会社 (秋田県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設備投資により、自社施工を増やし、雇用の安定を図っている。</li> <li>・現場担当者の意識、意欲の向上のため優良工事表彰を受けた現場代理人等に対して、奨励金の支給を行っている。</li> </ul>
株式会社 安井工務店 (秋田県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事のレベルアップのための目標や教育・訓練の実施内容などを記載した教育・訓練計画書を作成し、計画的に教育・訓練を実施している。</li> <li>・熟練した技能、ノウハウの後継者への伝承や高齢者の雇用と生活の安定を図るために、65歳定年制を導入している。</li> </ul>
株式会社 松田組 (山形県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の資格取得に際して、受講・受検にかかる費用について、全額を会社が負担。また、国家資格保有者に対して、資格手当を支給するなど資格を取得しやすい環境を作っている。</li> <li>・就業規則において、育児・介護のための休業や労働時間の短縮に関して規定し、育児などへの支援を行っている。</li> </ul>

○総合政策局長顕彰

企 業 名	主 な 顕 彰 理 由
三金興業 株式会社 (福島県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の意識向上のため給与決定の際に職能制度を採用し、資格、実績等により等級アップを行っている。</li> <li>・ 社員のレベルアップを図るため、継続教育制度（CPDS）を活用した教育・訓練を実施している。</li> </ul>
田中建設 株式会社 (福島県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内における育児に関する意識啓発により、以降、該当女性社員は全て育児休業を取得するなど女性雇用の定着を図っている。</li> <li>・ 社員の職種別の資格取得や研修の年間計画を策定し、教育・訓練を計画的に実施している。</li> </ul>
大三建設 株式会社 (石川県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員の技術・管理能力を高めるため、社員・職長などの階層別の教育・訓練を計画的に実施している。</li> <li>・ 現場の安全管理など一定以上の点数を得た現場代理人に対して報奨金を支給することにより、社員のやる気を喚起させている。</li> </ul>
株式会社 岩澤組 (鹿児島県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格取得計画を作成し、資格取得に向けた社内勉強会を実施することにより、個人のスキルアップ及び社内コミュニケーションの活性化に役立てている。</li> <li>・ 熟練した技能、ノウハウの後継者への伝承や高齢者の雇用と生活の安定を図るために、国家資格者に対して定年後の継続雇用制度を導入している。</li> </ul>
林建設 株式会社 (鹿児島県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員の資格取得に際して、受講・受検にかかる費用について、全額を会社が負担。また、国家資格保有者に対して、資格手当を支給するなど資格を取得しやすい環境を作っている。</li> <li>・ 現場の施工や安全・衛生の成績が優秀であった社員や協力会社を表彰している。</li> </ul>