

- ◆ 建設業が「社会資本整備の担い手」、「地域の守り手」として、機能を引き続き担っていくためには、若年者の担い手の確保と育成が急務
- ◆ そのため、CCUSの普及・活用を図ることにより、技能と経験に応じた処遇と育成が受けられる環境を整備していくとともに、各企業や各団体における担い手の確保・育成に向けた具体的な取組を喚起していく必要

建設業法（第25条の27）において、「建設工事の担い手の育成及び確保」が建設業者の努力義務として、「必要な知識及び技術又は技能の向上」が技術者・技能者の努力義務として規定



CCUSの活用をはじめとして、技能や経験に応じた給与の引き上げや、キャリアパスに基づいた計画的な人材育成、これらを可能とするための環境整備など、「建設工事の担い手の育成及び確保」に向けて、顕著な功績を上げた企業、団体に対して表彰を行い、その努力を讃えることにより、担い手の育成及び確保に向けた取組を推進するため、令和4年度に「建設人材育成優良企業表彰」を創設。

応募内容(第2回)

- 応募対象：建設産業の担い手の確保及び育成に取り組んでいる企業（CCUSに事業者登録していること）等
- 申請内容：以下の8つの項目について、設問への回答及び自社の主な取組内容を入力し、応募。
 - ① CCUSの活用 ② 若年者入職促進 ③ 適正な下請代金による請負契約締結促進
 - ④ キャリアパスに基づいた人材育成等 ⑤ 処遇の改善 ⑥ 労働環境の改善、働き方改革
 - ⑦ 女性定着促進 ⑧ その他

※8つの項目他、自社の取組内容PR項目あり
- 応募期間：第一次 令和5年3月31日（金）～令和5年5月31日（水）
第二次 令和5年6月9日（金）～令和5年6月30日（金） 応募数：計74社

建設人材育成優良企業表彰(不動産・建設経済局長賞)受賞者一覧 ①

企業名

取組のポイント

川田建設(株)
 (東京都、大臣認可)
 (専門工事業)
 (従業員数600名)
 (資本金約17億円)

〇自社で整備した**研修施設を活用した「実地体験」、いつでも・どこでも学習できるような「クラウド学習システム」**を組み合わせたりカレント教育システムの構築により、**ハード、ソフトの両面から社内教育を充実させ、人材育成の仕組みをしっかりと構築することで、低い離職率(8パーセント)を実現。**

受賞ポイント④キャリアパスに基づいた人材育成等

KAWAKENアカデミー「人と地域の架け橋となるプロフェッショナル人財を増強すること」を目的に設立(※人材育成の仕組み)ソフト面でのリカレント(循環・反復)型教育システムと、ハード面での実習棟を含む研修等設備を構築

III. KAWAKENアカデミーにおける学び方



研修施設(NTC) × アカデミーカリキュラムにより、**インプットとアウトプットの繰り返しで質の高い学びを実現**



いつでも・どこでも・誰でも、学びたいときに自由に学べる仕組みで、**全員活躍の組織を目指す**

理論と実践を融合し、**プロフェッショナル人財を育成するシステム**

模擬体験

クラウド学習

キャリアサポート



必要なスキルは研修施設(NTC)にて実際に体験



いつでも、どこでも学びたいときに自由に学べる仕組み



資格取得をはじめ、一人ひとりの成長を適切にサポート



13種類の安全体感装置で15項目の労働災害を安全に疑似体験

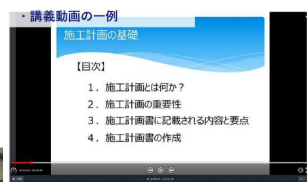
| 種類 | 内容 |
|--------|-------------------|
| 落下体感装置 | 高さ約1.5mの落下体験 |
| 圧迫体感装置 | 天井から落下する物体による圧迫体験 |
| 転倒体感装置 | 滑りやすい床面での転倒体験 |
| 突刺体感装置 | 鋭利な物体による突刺体験 |
| 炎焼体感装置 | 熱い物体による炎焼体験 |
| 音響体感装置 | 高音量の音による音響体験 |
| 振動体感装置 | 高周波の振動による振動体験 |
| 電撃体感装置 | 電圧を模擬した電撃体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |
| 窒息体感装置 | 酸素濃度を低下させた窒息体験 |

NTCにある実習棟では、13種類の安全体感装置を使用して作業現場に潜む『本物の危険』を疑似体験することができます。

新入社員研修は約半年間の時間をかけ、座学と実習を繰り返すことで、**確実に現場で活躍するための土台を築く。**



・点検訓練(足場組立)



多様な現場社員の学習を促進するため、各種モバイル端末でも講義動画や確認テストの受講が可能な環境を整備。仕事のスキマ時間や移動時間等を活用し、効率的な学びを実現している。(動画一覧は別頁に記載)

・講義動画に紐づく確認テスト



・クラウド視聴画面



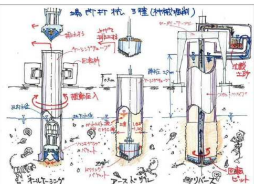
キャリアサポート

資格取得をはじめ、成長過程を可視化し適切に一人ひとりのキャリア実現をサポート

一級土木施工管理技士 資格取得講座(自社オリジナル)

| 年月日 | 講義 | 試験 | 合格 | その他 |
|-------|----|----|----|-----|
| 4月21日 | 1期 | 7期 | 3期 | |
| 5月19日 | 1期 | 6期 | 3期 | |
| 5月26日 | 5期 | | 2期 | 4期 |
| 6月2日 | 5期 | | 2期 | 4期 |
| 6月9日 | | | | 1期 |
| 6月16日 | | | | 1期 |
| 6月23日 | | | | 1期 |

・オリジナル教材



VI. スタートアップカリキュラム(新入社員研修)

| 日付 | 研修内容 | 場所 | 研修形態 | 研修時間 |
|-------|---|-----|------|-------------------|
| 4月8日 | 入社式 | NTC | 全席制 | 1日 |
| 4月8日 | Stage 0 月間グループ研修(初日) - 新人として現場へ参画 - (1) 社会として働く一歩 (2) 会社文化の理解 (3) 月間グループ研修(初日)の振り返り | NTC | 研修 | グループ研修 |
| 4月13日 | Stage 1 安全体感装置を用いた危険体験 - 現場で働くための基礎知識 - (1) 現場での安全体感装置を用いた危険体験 (2) PC/タブレットを用いた危険体験 (3) 現場での安全体感装置を用いた危険体験 | NTC | 全席制 | グループ研修 (研修施設内) |
| 4月13日 | Stage 1-2 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |
| 5月16日 | Stage 2 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |
| 5月16日 | Stage 2 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |
| 5月23日 | Stage 3 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |
| 6月14日 | Stage 4 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |
| 7月22日 | Stage 5 現場研修 - 現場での基礎知識を学ぶ - (1) 現場研修(安全体感装置)の振り返り (2) 現場での基礎知識を学ぶ (3) 現場研修(安全体感装置)の振り返り | 現場 | 全席制 | 現場研修 |



VI. スタートアップカリキュラム(新入社員研修)

| 【現場日常業務】 | 【施工計画・施工管理管理】 | 【研修生応用】 |
|------------------|-------------------|----------------|
| □現場点検 | □施工計画に記される | □クレーン発注 |
| □協力会社との打ち合わせ参加 | □各種書類の作成、補助 | □躯体実施工 |
| □上記打ち合わせ記録作成補助 | □工程管理に関与する書類の作成補助 | □コンクリート打設計画・管理 |
| □現場材料受入補助 | □品質管理記録作成補助 | □築造現場モルタル |
| □学長見習補助 | □品質管理記録作成補助 | □整頓管理・グラウト計画 |
| □学長見習補助 | □品質管理記録作成補助 | □吊足機 |
| □電子マニュアル | □出発前実習作業補助(現場含む) | □現場測量計画・管理 |
| □出発前実習作業補助(現場含む) | □出発前実習作業補助 | □高力ボルト計画・管理 |
| □出発前実習作業補助 | □出発前実習作業補助 | □あそ施工アンカー |
| □記録共有受け取り等の | □記録共有受け取り等の | □足取取替 |
| □記録共有受け取り等の | □記録共有受け取り等の | □足取取替(更新床版工事) |
| □安全図書資料の作成、保管補助 | □安全図書資料の作成、保管補助 | |
| □KY活動記録の保管 | □KY活動記録の保管 | |
| □ヒヤリハット報告書の提示や | □ヒヤリハット報告書の提示や | |
| □ヒヤリハット報告書の提示や | □ヒヤリハット報告書の提示や | |
| □社内安全(社内ルール)研修 | □社内安全(社内ルール)研修 | |

※工事事は2年目に全項目を実施します
 □の番号項目
 ☆の実績項目
 ☆の実績項目
 ☆の実績項目

入社～6年目の若手社員を対象に業務に関する学習を継続

会社が求める必要資格を明確にし(別頁参照)、合格に向けて先輩社員がサポートすることで、**会社としての人材力向上を図る。**講義動画やテキストは過去問等を参考に自社オリジナルのものを作成。**講師は先輩社員が務めているので、現場で実務を教わりながらキャリアや資格の質問・相談がいつでもできる環境がある。**

建設人材育成優良企業表彰(不動産・建設経済局長賞)受賞者一覧 ②

企業名

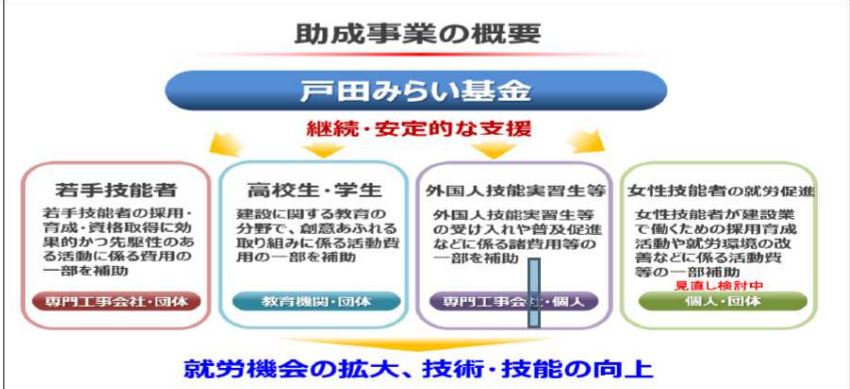
戸田建設(株) +
(一財) 戸田みらい基金

(東京都、大臣認可)
(総合建設業)
(従業員数約4400名)
(資本金約230億円)

取組のポイント

- 戸田みらい基金として、**建設業全体の**、専門工事企業等に所属する若手技能工の処遇改善や担い手確保や、高校生等向けの建設教育、女性技能者の就労促進等の取組に対して**継続的に助成、支援を実施。**
- 戸田建設としては、協力会社の**CCUSの登録関係手続の代行等を行う「CCUSサポートセンター」**を設立しCCUSの普及促進を図るほか、CCUSと連携した優良技能者制度とし、優良技能者に対する手当支給を行うことで、CCUSも活用した処遇改善を実現。

受賞ポイント③若者入職者促進⑤処遇の改善

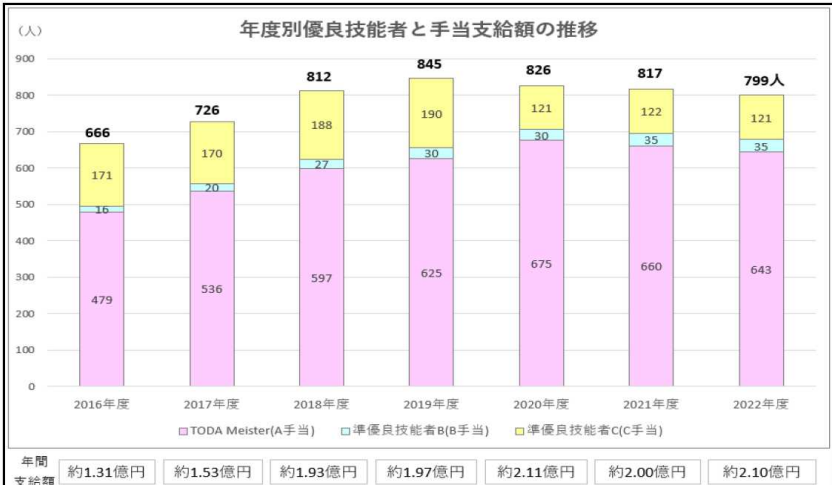


受賞ポイント①CCUSの活用

- 自社の現場におけるCCUSの就業履歴を蓄積するためカードリーダー設置等の割合設置割合100% (設置現場 278現場/全278現場)
- 協力会社のうち、CCUSを登録している会社(事業登録)の割合協力会社登録率92% (3495社/3813社)
- その他の取組
 - ・CCUSサポートセンター設立 (2023年3月現在事業者登録1,603社、技能者登5,426人)
 - ・厚生労働省CCUS等普及促進コース使用 (2022年827人)
 - ・優良職長制度のレベル4手当を支給: 2億円/年

財団概要

| | |
|-------|--|
| 名称 | 一般財団法人 戸田みらい基金 |
| 理事長 | 今井 雅則 |
| 所在地 | 東京都中央区八丁堀 2-8-5 (戸田建設内) |
| 事業内容 | 1. 若手技能者の採用・育成及び資格取得に係る助成事業 2. 建設に関する教育振興に係る助成事業 3. 女性技能者の就労促進に係る事業 4. 外国人技能実習制度等の普及促進に係る助成事業 5. その他この法人の目的を達成するために必要な事業 |
| 設立年月日 | 2016年10月3日 |
| 設立者 | 戸田建設株式会社 |



- 【手当支給額】
- (A手当) 優良技能者へ3,000円/日
 - (B手当) 準優良技能者へ2,000円/日
※登録基幹技能者適用外の職種
 - (C手当) 準優良技能者へ1,000円/日
※支店職長会で優秀な者

建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ①

| 企業名 | 取組のポイント |
|-----|---------|
|-----|---------|

佐藤興業(株)
 (東京都、大臣認可)(専門工事業、塗装)
 (従業員約95名)
 (資本金9000万円)

○女性技能者の積極採用(女性社員の比率:29パーセント)に加え、元請会社の教育システムとの連携や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にも力を入れている。

受賞ポイント⑦女性定着促進

○自社における女性社員の比率 29% (28人/95人)、平均勤続年数 6.1年

「女性職人育成・キャリアパス・技術向上」3つの目標を実践

- ①女性職人育成 ジェンダーの壁をなくし、現場で働きたい女性を積極的に採用。個々の特長を伸ばし活かせるように丁寧に取り組んでいる。
 【実績】CCI東京「第3回建設業若手女性活躍大賞」受賞
- ②キャリアパス 入社1~3年目から10年先までのキャリアイメージ、ビジネスリーダーまでのマイルストーンを設計し実践。元請会社の教育システムと連携し、社会に貢献できる優秀な人材の育成に継続して取り組んでいる。
 【実績】「鹿島パートナーカレッジ・マネジメントコース」卒業
- ③技術向上・全国建築塗装技能競技大会への参加に向けた指導
 【実績】第26回全国建築塗装技能競技大会国土交通大臣賞 受賞
 第27回全国建築塗装技能競技大会東京地区代表4名枠中3名選出 (本大会日程令和5年10/18・19)
 経験年数毎研修会、技能士資格取得へ勉強会・講習会有り

①女性職人育成
 ジェンダーの壁をなくし、現場で働きたい女性を積極的に採用。個々の特長を伸ばし活かせるように丁寧に取り組んでいる。
 【実績】CCI東京「第3回建設業若手・女性活躍大賞」受賞



東京支店外勤社員の石橋花緒さんが、「第3回建設業若手・女性活躍大賞」(主催:東京都魅力ある建設事業推進協議会=CCI東京)を受賞しました。
 ※12/19に都庁で表彰式が執り行われました。

石橋さんは、建設現場において職責や安全面への意識が高く、講習会や資格取得にも積極的に参加し、そこで得たものを同僚や後輩と情報共有するなど創意工夫に努めていること。また、後輩女性作業員が入場する際に、現場の設備や用意しておいた方がよいものなどを女性目線でアドバイスしてスムーズな入所をサポートしていることなどが高く評価されました。

②キャリアパス
 元請会社の教育システムと連携し、社会に貢献できる優秀な人材の育成に、継続して取り組んでいる。【実績】「鹿島パートナーカレッジ・マネジメントコース」卒業。

「鹿島パートナーカレッジ・マネジメントコース」の卒業式が2023年3月28日に執り行われ、社員1名が無事に修了し、卒業証書をいただいた。(計2年間出向)現場施工管理として3現場に配属、躯体工事から仕上げ工事までの幅広い経験を積む。また複数の部署に所属、安全、労務、環境、人材採用や育成、経営に関わることを学び、2級建築施工管理技士を含めた複数の資格も取得し、強みを増やすことができた。



③技術向上
 第27回全国建築塗装技能競技大会東京地区代表4名枠中3名が選出される。(本大会日程 令和5年10月18日・19日)

2023年2月24日に渋谷の塗装会館で行われた第27回全国建築塗装技能競技大会東京地区大会に当社から5名が参加した。激戦の結果、今回の東京地区予選で当社の2名が、1位、2位となり、また1名が繰上げ選出。計3名が全国大会に東京代表として出場する。

- ★本大会日程: 令和5年10月18日(水)・19日(木)
- ★会 場: 新潟県長岡市
- ★当社出場者: 小林咲奈 浅津星亜 森幸雄 (繰上げ選出)

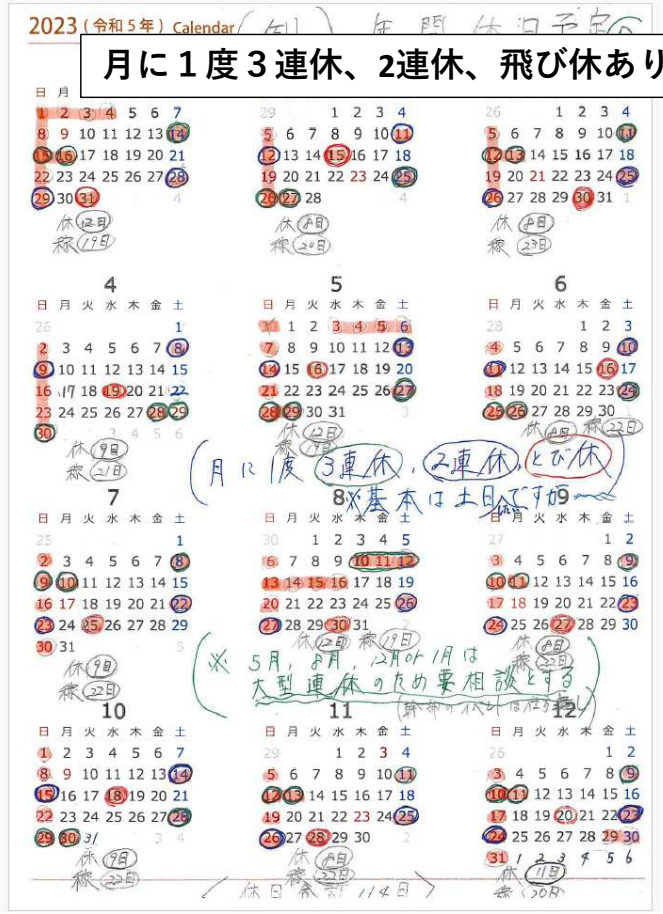


建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ②

| 企業名 | 取組のポイント |
|---|--|
| <p>(株) 大平組 (茨城県、知事認可)(専門工事業:鉄筋) (従業員約41名) (資本金1000万円)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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」に向けた取組を積極的に実施。 ○ 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、技能者の育成環境の整備に注力。 |

受賞ポイント⑥労働環境の改善、働き方改革

○就業規則に定めている年間休日 合計100日



- 現場教育は、工場内にある鉄筋トレーニングセンターにて実習を行っています。
- リーダー・サブリーダー講習等は外部講師を招いて行っています。
CAD講習等も外部講師を招いています。



建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ③

| 企業名 | 取組のポイント |
|--|---|
| <p>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)</p> | <p>○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。男性職員の育児休業取得率向上にも繋がっている。</p> |

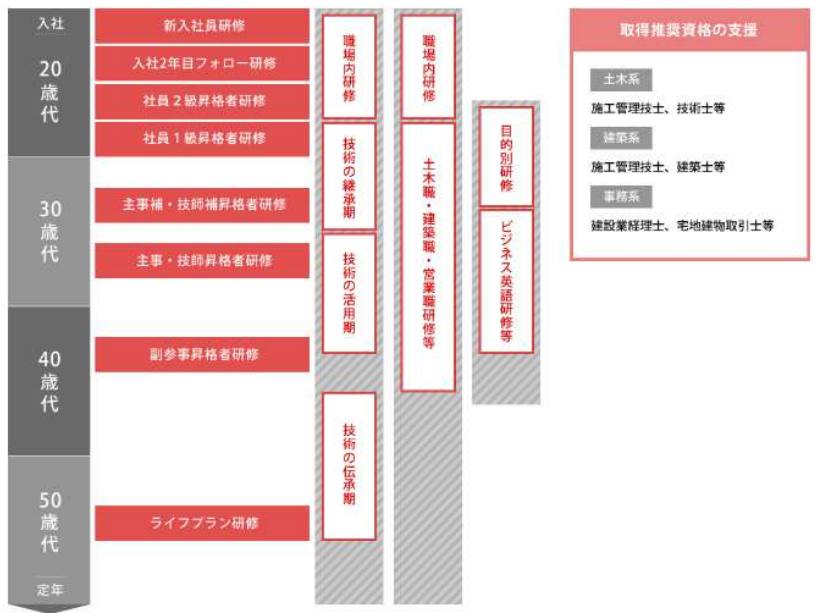
受賞ポイント④キャリアパスに基づいた人材育成等⑤処遇の改善

- 上級管理職に役割等級制度を導入し、定年後も同一制度が適用され、退職までモチベーション高く働けることは若手職員のモチベーション向上につながる。
- 昇格年齢制限の廃止や、専門知識・スキルを持った人材を処遇できる制度の導入を行ったことにより、キャリアパスの幅を拡大した。社内研修では、全ての階層別研修に講師を派遣し、適時且つ世代に合わせた研修を実施している。
- 育児休業 休業開始日から連続7日間については有給とする。但し、休業期間を分けて取得した場合は1回目の休業時のみ。

人材育成支援

東洋建設の人材育成力

従業員一人ひとりの資質、能力の向上は企業の成長にとって欠かすことのできないものです。当社では、「社内集合研修」、「社外研修」などの階層・職種別研修、「ビジネス英語研修」などの目的別研修を実施し、従業員の能力開発を進めています。また、集合研修のほか、国内・海外留学制度、取得推奨資格のための研修、支援制度も整えています。



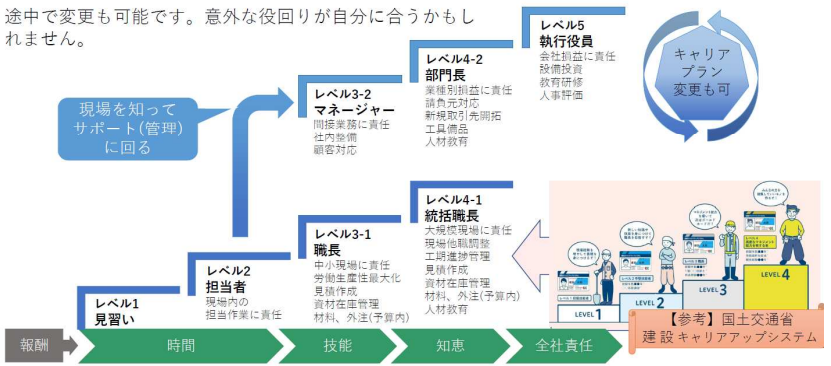
建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ④

| 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> | <p>○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。 ○入社後の早期育成や定着に向け専用のキャリアプランや教育プログラムを整備した上で、30~40代の積極的な採用を実施。</p> |

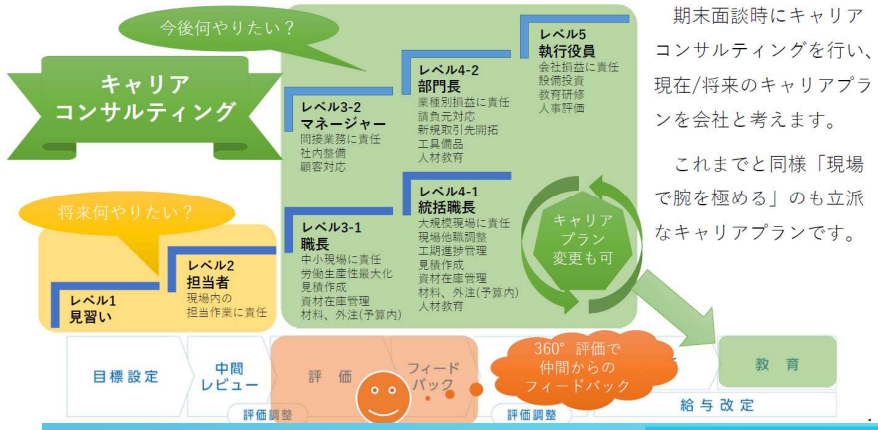
受賞ポイント④キャリアパスに基づいた人材育成等

1. 職責制度

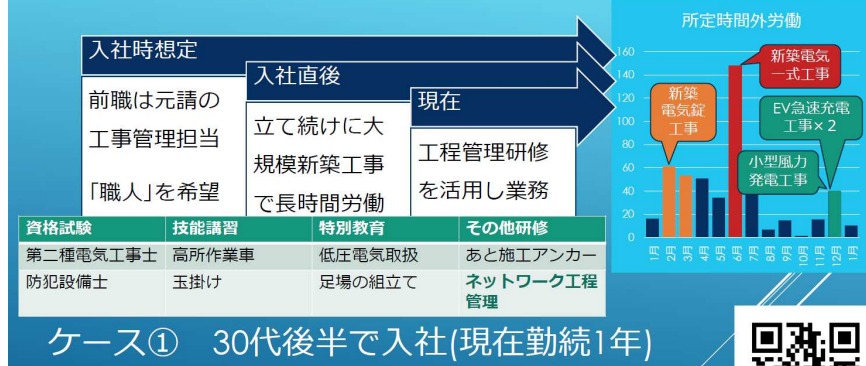
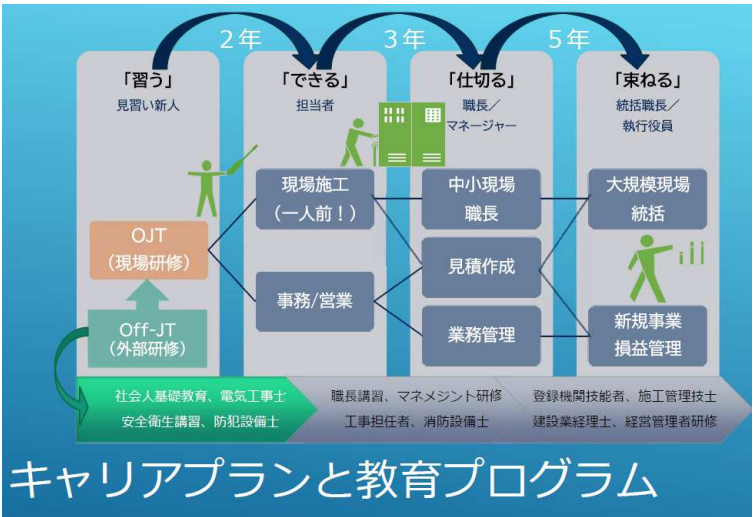
各職責毎に責任、権限、報酬を明確化します。
自分のやりがいが発揮できる立ち位置を見つけてください。
途中で変更も可能です。意外な役回りが自分に合うかもしれません。



2-2. キャリアプランとキャリアコンサルティング



期末面談時にキャリアコンサルティングを行い、現在/将来のキャリアプランを会社と考えます。
これまでと同様「現場で腕を極める」のも立派なキャリアプランです。



ケース① 30代後半で入社(現在勤続1年)

○「就職氷河期世代」と言われる30代~40代の中堅人材も採用の主対象としている。建設技能労働現場における新人は、全体像が見えない中で右往左往することも多い。そこで、彼らにこれまで培ったキャリアを当社で早期に活かせるように、それぞれに応じた研修メニューをアレンジしている。また、資格手当を充実することで、自らが持つスキルのポータビリティを意識させている。

建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ⑤

企業名

取組のポイント

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)

○**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。

受賞ポイント②若年者入職促進

入職促進と定着の取り組み

新卒採用活動の一例

ブランディング専属部署のデザインマネジメント部(DM部)が採用を担当。

1Dayインターシップの例

| 時間 | 内容 |
|-------------|---------------------------|
| 9:00-10:00 | 会社説明(会社社長(DM部)) |
| 10:00-12:00 | 施工現場見学 (DM部) |
| 12:00-13:00 | OBスタッフと食事会 (DM部と希望応募スタッフ) |
| 13:00-15:30 | 設備・機材体験等 (希望応募スタッフ) |
| 15:30-16:00 | 振り返り、アンケート |

学生1人に対してDM部3人+希望部署スタッフ1名で対応

学生の要望によりオンライン開催も

学生ファースト
 “おもてなし”で
 特別感の演出

選手に逢む学生の誘率は格段に上がる
 選考希望率 対面 75%
 (2022年) オンライン 27%

重要なのは、学生が「ここで働きたい」「この人たちと働きたい」と思えるか？
良いところも悪いところも隠さず見せて学生に選んでもらう！

採用後の人材定着のための施策

新卒採用後の取組み(入社後1年間)

入社研修
 新人研修(隔月に1回)
 若手アカデミー
 社内大学「古郡アカデミー」

メンター(先輩社員)との対話
 若手アカデミー
 中堅アカデミー
 マネジメンタル等研修
 2年目以降も社内大学で
 学びの機会を創出

ブラザーシスター(メンター)制度運営
 新人・内定者合同研修

採ったら終わりではなく、採用担当部署(DM部)が
 技術面、精神面など1年間しっかりサポート

若年層は会社全体でサポートしスタッフの定着！

学生の頃からの付き合いである採用担当部署が、入社前から入社後も手厚くサポートすることで、些細な不安も取り除いてあげることにより会社に馴染み、定着へと繋がっている。

ブランディングの取り組み例(デザイン)

社内報(インナーブランディング) 販促ツール 現場のPR関係

社外報(アウターブランディング)

“魅せ方”を統一
 そして発信！

自社の世界観がブレないように内製化し伝える

ブランディングの取り組み例(広報)

オウンドメディア
 Youtube
 Instagram
 ホームページ管理

新聞掲載

ラジオ出演

T V 出演

T V 放映 NHKニュース番組

**若者はデジタルを駆使
 そして見た目に敏感！**

待っているだけでは地方中小建設業には人は集まらない！
 会社の魅せ方を統一して、「会社の中身」を発信し続ける。

担い手育成

一般や高等学校等における現場見学会や出前授業などの開催で建設業への入職のきっかけづくり



開催目的

未来!!!

将来の建設業のため
担い手育成は重要課題！

社会インフラ整備は勿論のこと
 防災面、災害時対応等、
 建設業は社会に必要不可欠。
 そのためには人材確保！

積極的に開催!!

代表取締役社長
 古郡 栄一

若年層の見学会等の取り組み



見学や体験を通して、楽しく建設業に触れてもらう