「建設人材育成優良企業表彰」について

（別添1）

◆ 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3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： 令和６年５月８日（水）～令和６年６月 28日（金）
※応募期間延長：令和６年６月 28日（金）～令和６年７月 19日（金）応募数：計79企業

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
（株）大林組/ 大林組林友会連合会 （東京都、大臣許可） （総合建設業） （従業員 約9，300名） （資本金500億円以上） ※企業情報は(株)大林組のものとなります	○自社だけではなく協力会社のCCUS登録関係手続きの代行、顔認証率90%以上の現場を表彰する「CCUS優秀現場表彰」などの取組を実施するなど、CCUSの普及を推進。 ○学生向けの講演等の実施のほかに、技術担当教員に対し、技術研修を実施。また協力会社向けの技能者訓練校「大林組林友会教育訓練校」を運営し、VR等を活用した玉掛け作業の教育訓練を実施するなど、若年者の入職、定着促進の取組を実施。

受賞ポイント ①CCUSの活用

○協力会社のCCUS登録関係手続の代行等を行う「大林組CCUS推進事務局」を設立しCCUSの普及促進・CCUS優秀現場表彰。

○文部科学省主催 中学生技術担当教員に「未来を創る技術教育」「デジタルものづくり」に講師として登壇
○東京都教育庁主催、工業高校の先生を対象とした企業訪問と意見交換・中高生に「テクノロジーセミナー」を開催。

受賞ポイント ②若年者入職促進、④キャリアパスに基づいた人材育成等

大林組林友会教育訓練校

1．教育訓練の目的

① 林友会加盟各社の幹部候補および将来のスーパー職長候補となる人材の育成
② 林友会加盟会社の若手技能職への技能伝承を支援
③ 林友会加盟会社に所属する技能職のスキルアップ

2．訓練校の概要

（1）運営団体
・大林組と林友会が連携した運営団体（広域団体認定訓練の実施団体として東京都より認定）

（2）受講資格
・林友会に加入する１次または２次協力会社に直接雇用される者（年齢制限なし）

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	取組のポイント
向井建設（株） （東京都、大臣許可） （専門工事業） （従業員 約680名） （資本金約1億以上3億未満）	○OJT教育による職業訓練を実施、職業訓練終了後も若手人材技能研鑽塾を開催し、早期育成教育を展開するなど、若年者の定着促進の取組を実施。 ○工業高校や専門学校生を対象に建設現場の実践的なカリキュラムによる実習授業を支援するため、出前講座を実施するほか、学生の技能検定の指導も実施し、建設業全体のイメージアップ及び若年者の入職を推進。

受賞ポイント ④キャリアパスに基づいた人材育成等、②若年者入職促進

・若手人材技能研鑽塾について

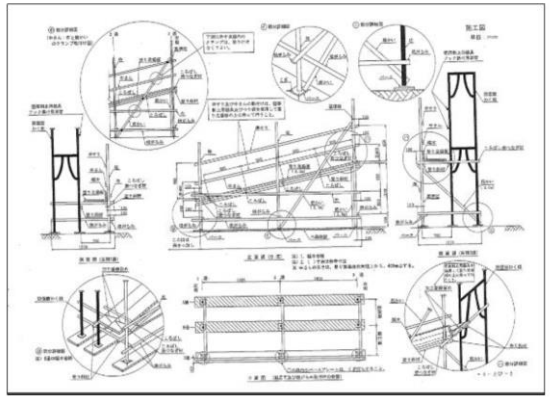
【目　的】

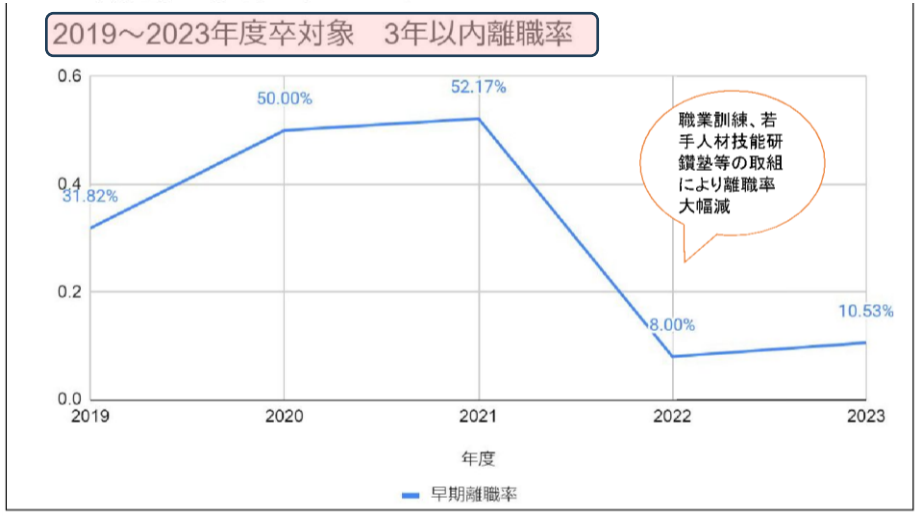
①『若手技能者の早期育成と離職防止』
※技術・技能者を3～5年で戦力化を目指す。
※コミュニケーション強化による悩みの解消。

②『若手指導者の育成強化』
※指導ノウハウを継承することで、人を育てられる人材を増やし、教育の連鎖を強化。

○職業訓練終了後、1年間計17回開催。
○若手人材が、一人前に至る期間を大幅に短縮する早期育成教育を展開。
○教育機会を通じ、同期社員や育成担当社員とコミニュケーションを取り問題の早期発見、課題化を図り、離職を防止する対応をとっている。
この体制を開始した2022年、2023年は早期離職が激減し、定着の改善が図られた。

技能検定指導（とび３級実技試験課題）





○出前講座では、「東京都ものつくりマイスター」に登録されているエキスパートや、若手の卒業生（ＯＢ・ＯＧ）を派遣。資機材の取り扱い方法、施工手順をわかりやすく丁寧に指導。仮設資材について、学校で不足するものは必要に応じて持ち込み資材を貸与し対応。
○資格取得の支援として、技能検定の指導を行う。課題図面の読み方、作業手順の解説、部材の取り付けの向きやコツを実演で指導。
○教職員にもコツを伝え、実習授業で役立てていただいている。

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
武山工業（株） （山梨県、知事許可）（専門工事業）（従業員　7名） （資本金約1千万円以上2千万円未満）	○年次有給休暇取得率100パーセント、年間を通じたノー残業、時短勤務や半日休暇の導入等を通じ、離職率の軽減や社員のモチベーションアップに繋げる。 ○子育て・介護世帯への半日休暇（回数制限なし）、定年延長・廃止（現役並みの給与支給）等、働き方の多様化の促進・実現に向けた取組を実施。

受賞ポイント⑤処遇の改善、⑥労働環境の改善、働き方改革

○現場後に行われていた写真等のデータ整理や書類業務を、会社内で別の者が就業時間内で行うことで、業務効率化・負担軽減。
○残業がないことで全社員が家庭と両立、またプライベートの時間を確保することにより、全社員のモチベーションアップにつながった。
○離職率が減り、社員同士明るいコミュニケーションができるようになった。

山梨県
Yamanashi Prefecture

Press Release

令和6年3月12日
山梨県産業労働部労政人材育成課
課長　小林　孝恵
電話 055-223-1561（内線 4800）

報道関係者各位

第５回 YAMANASHI ワーキングスタイルアワードの
表彰企業の決定について

「YAMANASHI ワーキングスタイルアワード」は、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の縮減など働きやすい職場環境づくり等を積極的に進めている企業の優れた取り組み事例を広く県民に周知することによって、「働き方改革」の取り組みの普及啓発や意識の醸成を図るため、令和元年度に創設した表彰制度です。
第５回（令和５年度）については、審査の結果、５社を優秀賞、７社を優良賞、６社を奨励賞に決定しました。
表彰式は、令和６年３月１９日（火）に県庁別館３階の「正庁」において行いますので、取材をお願いします。

１　表彰企業（五十音順）
（１）優秀賞（5社）
・株式会社飯塚工業　・ＥＰ山梨株式会社　・富士山の銘水株式会社
・社会福祉法人富士吉田市社会福祉事業団　・山梨トヨタ自動車株式会社
（２）優良賞（7社）
・株式会社アルプス　・株式会社イトウ・アット・ホーム　・医療法人慶友会城東病院
・社会福祉法人健輝会　・豊前医化株式会社　・山梨信用金庫
・公益財団法人やまなし文化学習協会
（３）奨励賞（6社）
・株式会社キムラ　・株式会社昭栄精機　・医療法人静正会　・武山工業株式会社
・テクト株式会社　・山梨ユニフォーム株式会社

○山梨県からも働きやすい職場環境づくりが高く評価。

弊社の働きやすい職場環境づくりの取組内容について

□年次有給休暇の取得を促進
・従業員一人当たりの年次有給休暇取得率１００％
□所定外労働時間の縮減取り組んでいる
・従業員一人当たりの月平均所定外労働時間０時間
※具体的には就業時間（７：３０～１７：３０）（休憩２時間）内での就業徹底
□多様な働き方を導入
・子育て、介護世帯への半日休暇取得（回数制限なし）

他　多数

取り組みをした結果について

・一番の効果は若者が（２０代）が定着し、離職することがなくなったことです。各種取り組みにより、安心して仕事に打ち込み、安心して家庭又は子育てにも取り組むことができる。会社（仕事）は働きやすいと共に家庭・自分を大事にしてくれると思えてもらえていることです。また、病気療養中の社員は、この会社にいることで病気と向き合い、病気の治療をあきらめることなく、仕事もできるという安心感が生まれ、その社員をみている別の社員への各種健診を受診させるきっかけにもなっています。

働き方改革に関連して、今後導入する予定の新たな取り組み

完全週休２日制を視野に準備をすすめております。そのためには、人材育成の充実、働きやすい環境の充実、個人の生活の充実を念頭に、あらゆる取り組みに挑戦したいと考えております。

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
（株）東京朝日ビルド （埼玉県、知事許可）（専門工事業）（従業員約80名） （資本金約1億円以上3億円未満）	○全国各地での高校への出前授業や**高校教師に向けた新入社員教育制度（研修）の見学会**を通じ、**先生・生徒問わず**学校側に業界や入職への理解・関心を深める。 受賞ポイント ②若年者入職促進、④キャリアパスに基づいた人材育成等

魅力ある建設業界をめざし、若者の興味を向上させる活動～社会貢献

「ものづくりの魅力を　次世代へ伝える」

当社は、全国の工業高校を中心に、建築の要となる型枠工事や鉄筋工事などの魅力を伝える「出前授業」を2015年より実施しています。

「出前授業」は、建築の技術者・技能者が、「建築＝ものづくり」の魅力を直に伝授することで、将来の建築業界の担い手として期待される若者たちに建築業への関心を深めてもらおうというものです。

図面に沿って型枠や鉄筋を組み立てる作業を実演し、生徒さんたちはこの実演を直に見て自ら触れてみる事で、作業の工程を学び、ものづくりの楽しさを学んでいただきます。

当社は、次世代の建設業界を担う人材育成に力を入れています。「出前授業」もこの一環で行っているもので、受講した生徒さんたちが将来建設業界を志す助けになればと考えています。

○全国の工業高校を中心に、建築の要となる型枠工事や鉄筋工事の魅力を伝える「出前授業」を2015年より実施。
○「建築＝ものづくり」の魅力を直に伝授することで、将来の建築業界の担い手として期待される若者たちに建築業への関心を深めてもらう。

東京朝日ビルド

高校教師向けに見学会
ビルド学校で魅力PR

竹中工務店グループ専門工事会社の東京朝日ビルド（埼玉県宮加市、三重野裕之取締役社長）は1月26日、同社本社で高校の教師を対象とした「ビルド学校」の見学会を開いた。東北から九州まで全国8校の教師8人が参加した。

ビルド学校は、技術や技能を習得したベテランの社員を講師とし、鉄筋・型枠工事の基礎を習得するための新入社員向けの社内研修の名称となる。社会人としての自覚と、仕事に対する心構えを学ぶ場と、誇りあるものづくりの職人を育成する狙いで2014年に開設された。1年間を通して、図面の読み取り、数量拾い出し、加工帳作成などの知識面、鉄筋組み立てや型枠建て込みといった実技面の両面から幅広い研修を展開する。

見学会では、会社説明を受けた後に、型枠や鉄筋の加工場、ビルド学校の講義室、独身寮などの施設を見て回った。参加者は、2級型枠技能士試験に向けた実技研修の見学のほか、実際に実習で使うBIMやMR（複合現実）の体験などを通して、ビルド学校について理解を深めた。

教師からは「仕事内容だけでなく、寮など実際に社員が働く環境を知ることで、生徒にどのような企業かを説明しやすくなる。親にも責任を持って生徒の進路を紹介できる」「生徒が入社した後のイメージが想像できるようになる」との声が上がった。

同社の担当者は「ゼネコンには、ものづくりの魅力を伝え切れていない課題がある。教育の場を展開することで、業界全体の底上げを図りたい」とし、「今後は、当社が工業高校に出向く出前講座だけでなく、今回のような見学会も併せて開催していく」と話した。

建設通信新聞2024年2月1日

当日のスケジュール（一例）

	生徒さんスケジュール		ビルドスケジュール
6:00～8:30			搬入・段取
8:45～9:00	ホームルーム	通常授業	段取り
9:10～10:00	1時間目		
10:10～11:00	2時間目	実習参加	鉄筋組立実習
11:10～12:00	3時間目		
～12:45	昼食		型枠段取り
12:55～13:30	4時間目	通常授業	
13:30～15:00	5時間目	実習参加	型枠工事実習
15:00～15:00	6時間目		講評：東京朝日ビルド 受講生感想発表 講評：先生
15:45～	放課後		片付

埼玉県認定職業訓練
優良事業所として認められています

17 新入社員教育制度（ビルド学校）

「社会人の心構え、職人としての技術や技能を習得」

当社の起源である「竹中工務店建設工東北養成所」「東京高等職業訓練校」の理念である『建設労働力の確保、そして社員に対する職業意識の定着、基本的学科及び技能の体得』に立ち返り、一流の職人を目指して入職した社員の教育を目的に、新入社員育成プログラム「ビルド学校」を2014年より開始しました。

この「ビルド学校」では、入社後1年をかけて、当社の主事業である型枠工事と鉄筋工事の技能の習得だけでなく、社会人としての自覚や仕事に対する心構えを学ぶことを目的としています。
①躯体図を読み　②施工図を描き　③積算し　④予算を立案し　⑤加工・組立てを行う　という型枠工事と鉄筋工事の一連の作業の流れを経験するなかで、技能だけでなく両専門工事の知識や安全・品質の基本についても学びます。

当社で技能を習得した熟練社員が専属講師として、1年間新入社員育成プログラムを運営しています。

○工業高校建築科の教員向けに当社で行っているビルド学校の見学・体験をすることにより、型枠工事・鉄筋工事に対する理解を深めてもらう。
○家族や生徒に責任を持って進路の紹介していただけるよう、建設業の魅力をPRしている。

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
中村電設工業（株） （埼玉県、知事許可）（専門工事業）（従業員約40名） （資本金約2千万円以上5千万円未満）	○**遠隔支援システム導入による常駐現場への移動時間削減**や受注から竣工までの各業務を細分化の上**部署横断で取り組む**ことにより、**現場代理人の業務負担減（月平均所定外労働時間9時間減）**に繋げる。

受賞ポイント ④キャリアパスに基づいた人材育成

NEP（Nakamura Education Program）
○独自の社内教育プロジェクト
↓
○育成項目は約200項目。
○若手社員が3年間で大口工事の管理が出来るようになることを目標とする。
↓
○統一された品質及び顧客対応が可能。
○持続可能な教育体制の実現が可能。

			【お客様対応】 状態	更新日
ＩＡ	1	・上長から与えられたタスクを期日内に消化できる	未着手	
	2	・お客様から言われた事を正確に上長に報告することができる	未着手	
	3	・社員全ての人とコミュニケーションをとれる	未着手	
	4	・身なりについては安全施工ポケットブックを理解する	未着手	
	5	・言葉遣いにおいて、お客様や協力会社から指摘を受けない	未着手	
	6	・知らないことを知ったふりをせず、理解できるまで上長に確認する（確認をクセ付ける）	未着手	
	7	・自分ができない事をまずは自分自身が受け止め理解する（上長にわかるまで確認ができる）	未着手	
	8	・お客様、協力会社、仕事に関わるすべての仲間に対して敬意を払うことができる（お互いが気持ちよく仕事ができる）	未着手	
ＩＢ	9	・上長に遅滞なく期日確認ができる	未着手	
	10	・仕事に関わる仲間に対して、素直に聞くことができる	未着手	
	11	・お客様から言われた事を正確に上長、会社に報告することができる	未着手	
	12	・社員全ての人とコミュニケーションをとれる	未着手	
ⅡＡ	13	・お客様（所長）への期日確認ができる	未着手	
	14	・自身の仕事量と消化スピードを理解している	未着手	
	15	・ミスやクレームの原因は自分にあることを認識し、その原因追及ができる	未着手	

受賞ポイント ⑥労働環境の改善、働き方改革

工事やることチェックリスト
↓
○若手社員でも仕事の流れが分かり、自ら進んで取り組める。
○代理人でなくても出来る業務は他部署社員が行い、20個の業務の引きはがしに成功。

				工事番号		件　名	現場代理人		工　期		
						原本			2024/8/1		2025/8/1
送り番号	マニュアル作成者	マニュアルチェック者	官・民区分	カテゴリー	管理区分	業務項目	必要の有無	担当	予定期限	完了(実施者)	新しく追加した項目
1				01.受注前	原価管理	（要求金額が厳しい場合）提出した見積書のデータ見直し（内容・使用材料で過度な拾い・訂正点はない	要	業サポ部			
2				01.受注前	準備	受注後に急な対応がないか、現場状況の確認	要	営業部			
3				01.受注前	工程管理	マスター工程表の入手	不要	営業部			
4				01.受注前	工程管理	マスター工程表の確認	不要	工事部次長			
5				02.受注時	準備	現場担当者決定	要	渋谷	2024/08/02		
6			官のみ	02.受注時	準備	工事標準請負契約書作成・提出	要	営業部	2024/08/01	☆	
7	吉川	齋藤里	官のみ	02.受注時	準備	契約書類作成（着工届・現受代理人通知書等）	要	総務部	2024/08/06		
8	吉川	齋藤里	官のみ	02.受注時	準備	「組立保険」手続き	要	総務部	2024/08/06		
9	齋藤里		官のみ	02.受注時	準備	「東日本建設業保証」（契約保証・前払金）手続き	要	総務部	2024/08/06		
10	吉川	齋藤里	官のみ	02.受注時	安全管理	「労働基準監督署」（適用事業報告書・時間外休日労働に関する協定届）手続き	要	総務部	2024/08/06		
11	齋藤里		官のみ	02.受注時	安全管理	「労働基準監督署」（保険料申告書）<請負1億6,000万以上or火の場合>	不要	総務部	2024/08/06		
12			官のみ	02.受注時	準備	組合代金額内訳書	要	総務部	2024/08/06		
13			官のみ	02.受注時	準備	契約工程表　作成・提出	要	営業部	2024/08/06		

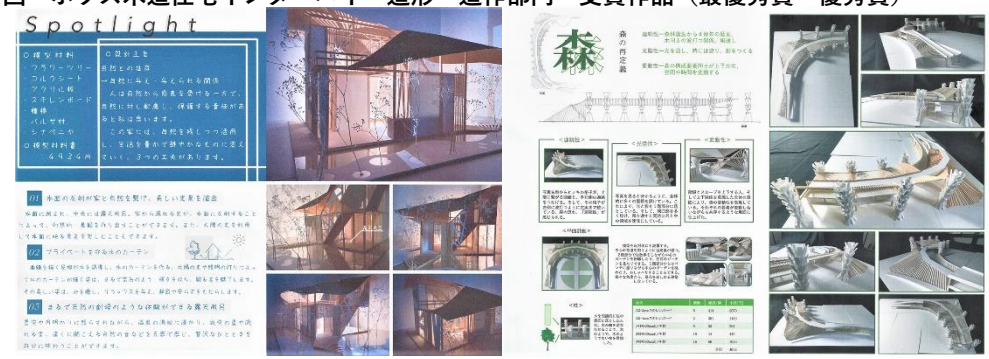
○常駐現場への移動時間削減により、対象社員月平均所定外労働時間9時間減
○現場作業におけるICT化の取組み
1.ウェラブルカメラ導入
2.KANNA導入（建設現場施工管理アプリ）
3.現場クラウドOne導入

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
ポラスハウジング（協組）・ポラスハウジング千葉（株） （埼玉・千葉県、知事許可）（専門工事業）（従業員約260名） （資本金約1千万円以上2千万円未満）	○認定職業訓練校として認定を受けている**技術訓練校の運営**や**高校生を対象とした建築模型コンペ（木造住宅インターハイ）の開催**等を通じ、次世代の木造建築技能者を担う**多数の若手技能者の育成に貢献**。 受賞ポイント ②若年者入職促進、④キャリアパスに基づいた人材育成等

第３回　ポラス木造住宅インターハイ　設計部門　受賞作品（最優秀賞・優秀賞）

第３回　ポラス木造住宅インターハイ　造形・造作部門　受賞作品（最優秀賞・優秀賞）



○企業内職業訓練校として、1987年に開校。
○1年間の教育は、学科450時間、実技950時間の埼玉県から認定を受けたカリキュラムに沿って育成を実施。
○卒業試験にあたる技能照査に合格すると、国家資格である「技能士補」の資格が与えられる。

○高校生・専門学生等、学生を対象としたコンペ。「ものづくり」の要素に重点を置き、模型製作を必須条件としている。
○模型製作を通して、建築の魅力に触れ、今後の木造建築・ものづくり全般の技術者・技能者の育成に寄与。
○これまでの応募作品総数　４１０作品。

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
金杉建設（株） （埼玉県、大臣許可）（総合建設業） （従業員約70名）	○インターンシップや年数十回の出前講座等を通じ、継続的な新卒採用を実現。インターンシップは**参加負担の軽減（社員寮利用可、昼食・交通費支給）**や参加者全員への事前ヒアリングにて**参加者の希望を実習プログラムに反映**させる等、参加者（学生）目線で開催。 受賞ポイント ②若年者入職促進

実習内容一覧

実習期間
- 8月3日～9月15日内
- 11月1日～2月15日内

受入日数
- 1日～10日間

社員寮利用可
昼食・交通費支給

【実習の特徴】
参加者全員に
事前ヒアリングを実施
最大限希望内容を叶える
実習が魅力

【実習内容】
測量実習②　GNSSローバー・杭ナビ・自動追尾TS

最新の測量機による実習

表彰状

入賞

金杉建設株式会社殿

貴社は「学生が選ぶインターンシップアワード」において独創的なプログラム展開や多様な機会創出により学生からの支持が高くその成果が認められました
ここにこの栄誉を称えるとともに今後の成果を期待しこれを賞します

令和三年五月十八日

「学生が選ぶインターンシップアワード」実行委員会

功績が認められ
インターンシップアワード（（株）マイナビ主催）入賞

受賞ポイント ④キャリアパスに基づいた人材育成等

令和5年度　若手育成社内講習会・スケジュール表

実施月（予定日）	4月				5月	6月	7月		8月	9月		10月		11月	
	14日	21日	24～26日		13日	3日									
講習項目	武蔵	テキスパ	測量・写真の撮り方		設計図書	品質管理	設計図書		BBQ	工程管理		施工計画書（施工計画6～8）、工事写真		施工計画書（仮設計画図）、社内書類	
講習内容	武蔵（図面）	テキスパ	水準測量（レベル）基準点測量（TS）丁張設置		仕様書		仕様書（数量）								
氏　名　　年数	参加者	参加者	参加者	班編成	参加者	参加者	参加者	班編成		参加者	班編成	参加者	班編成	参加者	班編成

入社1年～7年目を対象とした若手社員育成研修を、入社1年生～3年生、4年生～7年生の2グループに分け、入社初期に躓く課題、入社中期に躓く課題を解決できる研修に変更。それにより、社員の研修参加意欲が高まり活発な意見交換や若手リーダー層への質問が増え、当初目的としていた現場の不安解消の場としての役割をしっかり担っている。

建設人材育成優良企業表彰（優秀賞）受賞者一覧 ⑥

企業名	取組のポイント
西松建設（株） （東京都、大臣許可）（総合建設業） （従業員約2900名）	○協力会社の職長や技能者を対象に、CCUS能力評価制度レベル等と連動した**技能者区分に応じて別途手当（日額）を支給**する**能力評価優良技能者制度**を展開。 ○育児・介護に係る休業制度の充実や高い男性育休取得率（63パーセント）等、社員の多様な働き方を支援し受容する環境が整備されている。

受賞ポイント①CCUSの活用、 ⑤処遇の改善

個別要件	西松職長候補生	次世代上級職長	上級職長	西松マイスター
安全資格			職長・安全衛生責任者教育講習（能力向上教育を含む）を５年以内に受講していること	公的機関又はＣＦＴやＲＳＴ等の資格を有する講師の実施する職長教育（能力向上教育を含む）を５年以内に受講していること
年齢		原則50歳未満	原則65歳未満	原則65歳未満
資格	ＣＣＵＳブルーカード（能力評価制度レベル２）	ＣＣＵＳシルバーカード（能力評価制度レベル３）	ＣＣＵＳゴールドカード（能力評価制度レベル４）	上級職長の中で他の模範となる者
副賞	なし	なし	30,000円のギフト券	50,000円のギフト券
手当	日額500円	日額1000円	日額2000円	日額3000円

レベル２（ブルーカード取得者）には、日額500円、レベル３（シルバーカード取得者）には、日額1,000円、レベル４（ゴールドカード取得者）には日額2,000円の手当を支給。さらにレベル４の認定者の中から特に他の模範となる方を西松マイスターと評し、日額3,000円の手当を支給。これまでに866名の認定者を輩出。

制度名	自社での法定以上の取組み内容
育児休業	子が２歳まで取得可 法定では、子が１歳になるまで
介護休業	通算１８６日まで取得可 法定では、対象家族1人につき、通算93日まで取得可能
子の看護休暇	小学校卒業まで取得可 法定では、子小学校就学の始期に達するまで

特別休暇（自社で導入している取組がありましたらご選択等お願いします）				
	○	リフレッシュ休暇	○	慶弔
	○	勤続年数による休暇	○	出産
		バースデイ休暇	○	夏季休暇
	○	子ども育児に関する休暇	○	年末年始
	○	その他		
		人間ドック休暇（30歳以上）		

休暇制度の充実。
社員の多様な働き方を支援する環境が整備されている。

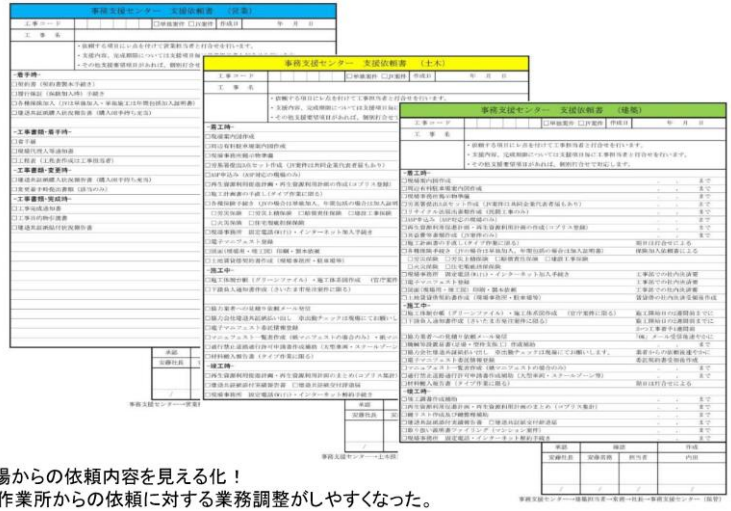
（iii）育児関連		
	★男性の育休（選択）	レ導入している　・　導入していない
	男性の育休取得率（「導入している」回答者のみ）	63　%（57　人／91　人）

建設人材育成優良企業表彰（優秀賞）受賞者一覧　⑦

企業名	取組のポイント
（株）佐伯工務店 （埼玉県、大臣許可）（総合建設業） （従業員約50名）	○**現場事務所が本社のバックオフィス部署に事務作業の支援を依頼できる**仕組みを構築。依頼メニューの整備や支援依頼に統一様式（支援依頼書）を用いることにより、事務作業別の優先順位設定や依頼状況の可視化にて**現場事務所・バックオフィス部署双方の業務効率化**を実現。 受賞ポイント ⑥労働環境の改善、働き方改革

取組み①　事務支援センター支援依頼書を整備

○支援センターの業務の平準化と、作業所からの依頼負荷の削減を目的に支援依頼書を整備



・現場からの依頼内容を見える化！
各作業所からの依頼に対する業務調整がしやすくなった。

取組み②　支援項目管理表を整備

○支援項目のスケジュール表を作成し、進捗状況の見える化を実施
・現場ごとの優先順位を設定することで、事務支援センターの業務を平準化

取組み③　事務支援センターの出張支援を実施

本社事務支援センターにより遠隔作業では対応できない業務も行うため、作業所へ出張して事務支援を実施。毎月10日ほど、出張支援を行っています。

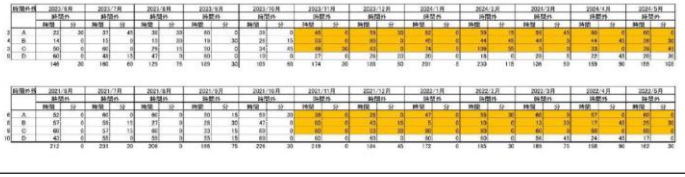
取組み④　表彰制度と残業時間事前申告制度を導入

【成果】　作業所における残業時間削減と施工品質が向上

●残業時間を約15%削減に成功。

事務支援センター	**発足前**	**残業時間**	**平均月４８時間**	**約15%削減**
	発足後	**残業時間**	**平均月４１時間**	

対象期間：1年、対象者：若手技術者



●施工品質が向上
・作業所における事務作業負荷が下がったことで、現場の監理に充てられる時間が、増え、施工チェックの業務時間が従来より確実に増えた。

○事務作業負荷低減を目的に「事務支援センター」を本社に設立。
作業所における書類作成のほとんどの事務作業を一括して事務センターで行えるようメニューを整備。
○事務センターから、随時現場へ出張する体制を作り、現場に出向いて事務支援を実施することで、支援項目の拡充も実現した。