

# 「建設人材育成優良企業表彰」について

- ◆ 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、建設キャリアアップシステム（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ことが必要

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、若者や女性の入職・定着促進や、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4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 女性活躍・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7年5月8日（木）～令和7年6月30日（月）  
※応募期間延長：～令和7年7月18日（金）
- 応募数：計82企業



# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ①

企業名 等	取組のポイント
海老根建設 (株) (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)	○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。 受賞ポイント:⑥労働環境の改善・働き方改革、⑧その他(DXチームの設立)

○従来、施工管理技士は、現場作業後会社に戻り、写真管理や書類作成等の業務をおこなっており、残業が多かった。さらに、デジタル化が進み業務に追いつけない者もいた。

↓

○2023年建設ディレクター課を設置し、IT業務を建設ディレクター課に移管したことで、施工管理技士の残業が軽減。さらに、定年後も長く働いていただける長寿命化に成功。

○さらに、新しい職域を誕生させたことで、雇用創出にもつながった。



第66回建設業者表彰 知事表彰DX賞 受賞

経営者に聞く  
**働き方改革**

女性・若手

柳瀬 香織氏  
海老根建設 代表取締役

分業で働きやすさPR

19年建設業に従事する柳瀬氏は、1996年創業の海老根建設(大子町)は、法典、道路整備事業を主軸としており、特に、法面・堤防工事は、県内では3社しかないという、社員数は27人、地域に根ざした企業として、人間性を重んじて人材育成を経営理念に掲げて、一世帯を歩んできた。同社は、15年に労働力改革優良企業、17年に男女共同参画優良企業1つ星、20年には、県地域企業引金にも認定されている。4人目となる柳瀬代表取締役は、「女性ならではの目線で、働きやすさを追求し、会社の成長に貢献してきた」と語る。

19年建設業に従事する柳瀬氏は、1996年創業の海老根建設(大子町)は、法典、道路整備事業を主軸としており、特に、法面・堤防工事は、県内では3社しかないという、社員数は27人、地域に根ざした企業として、人間性を重んじて人材育成を経営理念に掲げて、一世帯を歩んできた。同社は、15年に労働力改革優良企業、17年に男女共同参画優良企業1つ星、20年には、県地域企業引金にも認定されている。4人目となる柳瀬代表取締役は、「女性ならではの目線で、働きやすさを追求し、会社の成長に貢献してきた」と語る。

19年建設業に従事する柳瀬氏は、1996年創業の海老根建設(大子町)は、法典、道路整備事業を主軸としており、特に、法面・堤防工事は、県内では3社しかないという、社員数は27人、地域に根ざした企業として、人間性を重んじて人材育成を経営理念に掲げて、一世帯を歩んできた。同社は、15年に労働力改革優良企業、17年に男女共同参画優良企業1つ星、20年には、県地域企業引金にも認定されている。4人目となる柳瀬代表取締役は、「女性ならではの目線で、働きやすさを追求し、会社の成長に貢献してきた」と語る。

○以前は共有フォルダを使用していたが、クラウドを利用することにより、現場と社内・在宅での書類のやり取り、施工管理技士がリアルタイムで現場から書類の作成指示・確認することが可能となった。

○測量について、レーザードローン・3Dスキャナーを活用。さらに測量データの補正、TINデータの作成を内製化することに成功。これにより、外注費の経費削減とともに、他建設業者からもデータ作成作業の依頼が増加中。



# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ②

企業名 等	取組のポイント
小木曽建設（株） (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)	○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。

受賞ポイント:⑥労働環境の改善・働き方改革、②若年者入職促進、⑦女性活躍・定着促進

障がい者共生社会推進事業所  
ともいきカンパニー認定証

認定区分      ともいきホスピタリティ  
認定事業所名  
「 小木曽建設株式会社 」

取組宣言

- ・出入口付近をバリアフリー化してあります。
- ・車いすの方専用のトイレを用意してあります。
- ・お客様対応窓口にAEDを設置し社外の方でも使用できるようにしてあります。

認定番号 第 28 号  
令和 5 年 2 月 9 日  
長野県知事 阿部 守一

障がい者共生社会推進事業所  
ともいきカンパニー認定証

認定区分      ともいきワークプレイス  
認定事業所名  
「 小木曽建設株式会社 」

取組宣言

- ・面談を定期的に行い困りごとが無いが常に確認しています。
- ・民俗芸能等への参加応援や各種補助をしています。
- ・消防団員に勤務中の緊急出動許可と毎年の消防奨励金を支給しています。
- ・車の免許や建設機械の資格の取得の応援や補助をしています。
- ・夫婦世帯への住宅費補助をしています。

認定番号 第 28 号  
令和 5 年 2 月 9 日  
長野県知事 阿部 守一

職場いきいきアドバンスカンパニー  
認証書

認証番号: 0039

認定事業者: 小木曽建設株式会社  
低田市港光寺663番地5

長野県は事業の結果、上記事業者を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証します。

○アドバンスプラス    認証日: 令和5年10月1日    \*\*  
○ワークライフバランス    認証日: 令和5年10月1日    \*\*\*  
○ダイバーシティ    認証日: 令和5年10月1日    \*\*  
○ネクストジェネレーション    認証日: 令和5年10月1日    \*\*

※: 認証有効期間(目標達成後) / 認証有効期限2年

長野県知事 阿部 守一

第5期  
「社員の子育て応援宣言」登録証

(登録番号: 476)

住 所      飯田市港光寺663-5  
名 称      小木曽建設株式会社  
代表者氏名      代表取締役 小木曽 謙策

貴社は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するために、次の取組を行うことを宣言しました。

宣 言 内 容

1: 父親も育児に参加出来るよう、毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。  
2: 父親が学校行事等に積極的に参加出来るよう、休暇取得を促進します。

【登録期間: 2022年8月1日～2024年7月31日】

令和4年7月15日  
長野県知事 阿部 守一

・ともいきワークプレイス・ともいきホスピタリティーとは合理的配慮を提供するとともに共生社会づくりに取り組む事業所を認定する制度。  
・この取り組みの中で、障がい者の雇用にもつなげることができました。

・「職場いきいきアドバンスカンパニー」に賛同し認証をいただきました。これにより新卒の若手職員・中途採用者の雇用数が増え、社内の働き方の見直しができ、残業の低減ができました。  
・「社員の子育て応援宣言」のとおり、子育て世代の父親が休暇を安心して取得できるようになり、家族の子育て応援につながっています。



# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ③

企業名 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)	<b>○定年制を廃止し、シニア世代の技術力を若い世代に継承。</b> 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。 <b>○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>

**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、⑦女性活躍・定着促進**

## 第3節 定年、退職及び解雇

(定年)  
**第26条 従業員の定年は、廃止する。**

## 第6章 休暇

### 第1節 年次有給休暇

(年次有給休暇)  
**第64条 次表の勤続年数に掲げる期間の出勤率が8割以上の従業員に対しその採用日と勤続年数に関わらず20日の年次有給休暇を与える。**  
 年次有給休暇は一日・半日・時間単位で申請することができる。

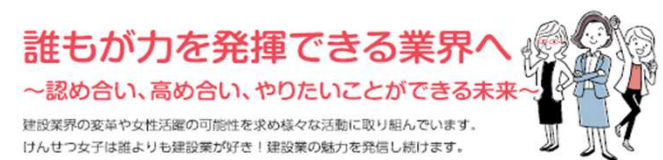
## 第11章 福利厚生

(教育訓練の援助)  
**第89条 会社は、教育訓練に必要な費用を全額負担する。**

株式会社創恒 就業規則より

○上小けんせつ千桜会(長野県建設業界女性部会内)へ参加し普段かかわることのない他社の女性技術者とコミュニケーションをとることで女性技術者の離職防止を務めている。

○すべての工事現場において女性専用トイレと自社オリジナルの木製ルーバーフェンスを設置し、女性社員の定着につながる環境を整備。(前年度女性従業員離職率0%)



**共創できる建設業になるために～千桜会懇談会～**

「誰もが自分らしく働き続けられる建設業になるために」をテーマに3度目の懇談会を開催しました。

一昨年、昨年と続き出席くださった長野県議会議員の清水純子さん、上田建設事務所の中島所長、今回初参加の上田地域振興局の柳沢局長にも各グループに入ってください意見を申し合いました。

これまでと趣向を変え、上田建設事務所の森泉整備課長発案の各々意見を付箋に書き、それを模造紙に貼って、各グループリーダーがカテゴリ別に分類する「ブレインストーミング」「KJ法」というやり方でアイデアを可視化する手段を用いました。



**安全で働きやすい職場環境を目指して～年末パトロール～**

技術職、事務職の千桜会のメンバーで安全パトロールに行ってきました。女性ならではの細やかな目線で、3K(きつい・汚い・危険)のイメージが強い工事現場の環境をより良くし、安全で快適な現場づくりに繋がればと思っています。





# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ④

## 企業名 等

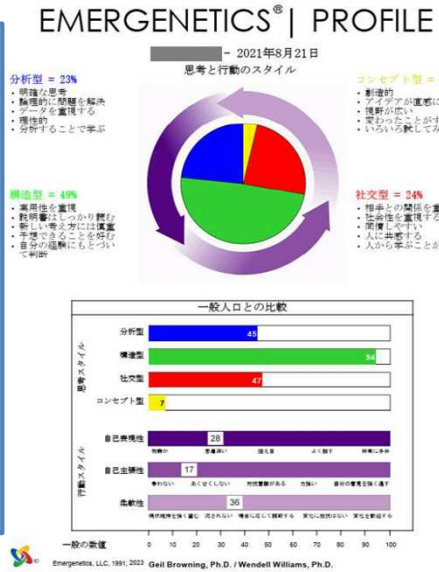
**中村電設工業 (株)**  
(埼玉県、知事許可)(専門工事業)(従業員38人)  
(資本金約2千万円以上5千万円未満)

## 取組のポイント

- 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。

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  
⑥労働環境の改善・働き方改革

○適正検査「マルコポーロ」  
「エマジネティクス」を活用し、組織や人事の特性を数値で可視化することにより、社員一人一人の「思考・行動特性」を把握し、最適な配置・育成・コミュニケーションを実現。  
○それにより入社3年未満の離職率が55→43%に軽減。



適性検査①  
「エマジネティクス」JEG  
結果画面

一緒に働く仲間をご紹介します

2025年4月入社予定の4名

2025年は大学生が3名、高校生1名が入社します。大学生の3名も既に第二種電気工事士の国家資格に合格していて、内定期間中から入社後の活躍に向けて頑張ってくれました！入社を社員一丸として応援しています。

～各SNS更新しています！是非ご覧ください～

YouTube: NAKADEN 中村電設工業  
Instagram: NAKADEN 中村電設工業  
Facebook: NAKADEN 中村電設工業

会社説明会に参加した学生に「当社のごとくに興味を持った点」「社員生活のつながりの深さ」など、「1人」に関する質問の強みである「1人」を前面に出して、社員や社員、会社の活動の中心に心をかけています。

中村電設工業株式会社  
NAKADEN



Personal Survey

適性検査②「マルコポーロ」結果画面

「よく見られた」という図表操作を最大限活用

個人の深層部分の性格特性を把握し、成果を出させる

受検者のメンタルケアが可能

○文系・理系不問で採用しており、電気  
の専門知識がなくても、入社後にスミ  
ズに業務に取り組めるよう、内定期間  
中から「第二種電気工事士」の資格取得  
を支援。  
○また内定者同士の学び合いや社員と  
の交流を通じ、社内コミュニケーション  
の活性化にもつながっている。

入社前の内定期間に資格にチャレンジ！  
文系でも合格を実現し資格保有率100%！

筆記試験勉強会

テキストや受検費用は  
全額会社負担。若手社員  
が講師となって内定者に  
教えています。

技能試験勉強会

会社で手配する講習への  
参加に加えて会社内でも  
社員が講師となって教え  
フォローしています。

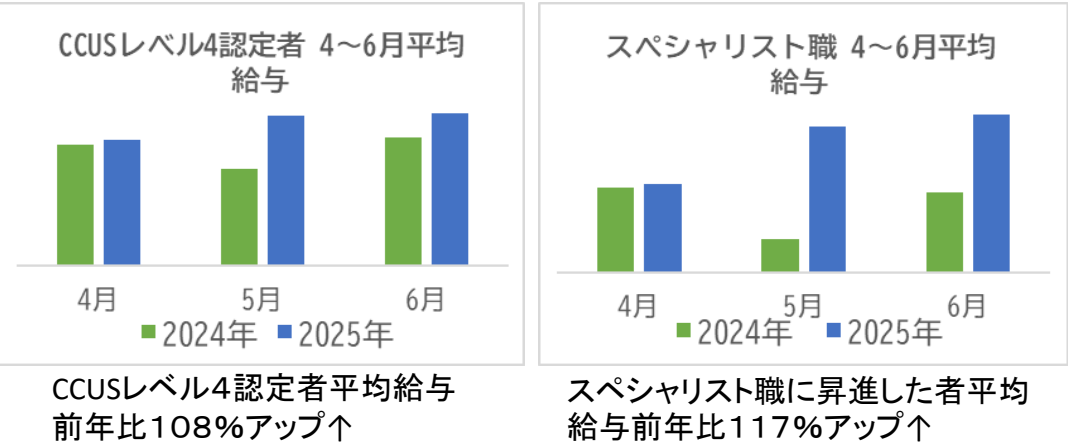


# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ⑤

企業名 等	取組のポイント
ボラスハウジング協同組合／ ボラスハウジング千葉（株） <small>（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）</small>	○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。

受賞ポイント: ①建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用、⑤処遇の改善、⑦女性活躍・定着促進

力量に応じた給与体系確立のため「個別力量率基準」を設定。CCUSレベル判定、取得資格等を給与額に反映。さらに一定の力量を有した者は「スペシャリスト職」として、さらに給与額に反映。



後輩社員の指導に貢献したものに対して、貢献度に応じたポイントの付与を行い、一定ポイントを積み上げた場合、賞与額に反映。（最大10%アップ）  
また、上位者については、表彰の対象としている。

女性の職場環境改善を目的に座談会（年4回）を行っている。元請け会社の女性現場監督との合同座談会で、「仮設トイレ」について意見が多くあったことを受け、「女性用トイレ（快適トイレ）」の現場導入を実施。



建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ⑥

企業名 等	取組のポイント
吉田直土木（株） (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%。

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、⑤処遇の改善

2025年度新卒研修スケジュール予定 ※研修予定は諸事情により変更となる場合があります。									
2025/06/26 作成									
3月31日	4月1日	4月2日	4月3日	4月4日	4月5日	4月6日	4月7日	4月8日	4月9日
入寮	研修 本社	半島先生研修	ハタコン 土木導入研修		休日				
3月30日 小野寺隆博さん	10:00 出社	8:00 出社	8:00 出社 (PC)	7:00 オンライン					
3月29日 吉田隆也さん	13:00 研修	9:00 新人社員研修	10:00 出社	12:00 研修開始					
	16:00 入社式	16:00							
	17:00 懇親会								
4月7日	4月8日	4月9日	4月10日	4月11日	4月12日	4月13日	4月14日	4月15日	4月16日
		ハタコン 土木導入研修			休日				
4月14日	4月15日	4月16日	4月17日	4月18日	4月19日	4月20日	4月21日	4月22日	4月23日
社内研修	研修 本社	社内研修	社内研修	社内研修	休日				
8:00 吉田隆也さん	9:00 研修開始	8:00 吉田隆也さん	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修					
オリエンテーション	14:00 アクアライン見学	8:00 吉田隆也さん	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修					
コマツ用紙記入		14:00 アクアライン見学	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修					
4月21日	4月22日	4月23日	4月24日	4月25日	4月26日	4月27日	4月28日	4月29日	4月30日
社内研修	コマツ	社内研修	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修	GW	GW			
8:00 吉田隆也さん	9:00 研修開始	8:00 吉田隆也さん	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修					
特別教育		8:00 吉田隆也さん	ハタコン 土木導入研修	ハタコン 土木導入研修					
4月28日	4月29日	4月30日	5月1日	5月2日	5月3日	5月4日	5月5日	5月6日	5月7日
GW	GW	GW	GW	GW	GW	GW			
5月5日	5月6日	5月7日	5月8日	5月9日	5月10日	5月11日	5月12日	5月13日	5月14日
GW	GW	社内研修	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
5月12日	5月13日	5月14日	5月15日	5月16日	5月17日	5月18日	5月19日	5月20日	5月21日
		土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
5月18日	5月19日	5月20日	5月21日	5月22日	5月23日	5月24日	5月25日	5月26日	5月27日
		土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
5月26日	5月27日	5月28日	5月29日	5月30日	5月31日	6月1日	6月2日	6月3日	6月4日
		土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
6月2日	6月3日	6月4日	6月5日	6月6日	6月7日	6月8日	6月9日	6月10日	6月11日
		土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
6月9日	6月10日	6月11日	6月12日	6月13日	6月14日	6月15日	6月16日	6月17日	6月18日
	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	土木施工科 (1)	休日				
6月16日	6月17日	6月18日	6月19日	6月20日	6月21日	6月22日	6月23日	6月24日	6月25日
コマツ	コマツ	コマツ	休日	先着順白ひき合	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ
玉掛け	玉掛け	玉掛け			ガス溶接	ガス溶接	ガス溶接	ガス溶接	ガス溶接
6月23日	6月24日	6月25日	6月26日	6月27日	6月28日	6月29日	6月30日	6月31日	7月1日
コマツ	コマツ	コマツ	休日	休日	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ
高所作業車	高所作業車	高所作業車	休日	休日	アーケ溶接	アーケ溶接	アーケ溶接	アーケ溶接	アーケ溶接
6月30日	7月1日	7月2日	7月3日	7月4日	7月5日	7月6日	7月7日	7月8日	7月9日
コマツ	コマツ	コマツ	休日	コマツ	休日	休日	休日	休日	休日
アーケ溶接	高所作業車	高所作業車		研削砥石					
7月7日	7月8日	7月9日	7月10日	7月11日	7月12日	7月13日	7月14日	7月15日	7月16日
休日	社内研修	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ	コマツ
		車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械	車内系建設機械
7月14日	7月15日	7月16日	7月17日	7月18日	7月19日	7月20日	7月21日	7月22日	7月23日
休日	休日	研修 本社	研修 本社	研修 本社	休日				
7月21日	7月22日	7月23日	7月24日	7月25日	7月26日	7月27日	7月28日	7月29日	7月30日
			コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)	コマツ ガス (小野寺)

給与の引き上げについて

➤ 基本給与の引き上げ額

若年層を手厚く引き上げており、大卒新卒初任給、および土木係、事務係の基本給を 45,000 円アップとしています。それにともない、全職員の職能給を引き上げています。

(新卒初任給 大卒：235,000 円→280,000 円 高卒：215,000 円→260,000 円)

※基礎給 2,000 円の引き上げと個別昇給は従来通り実施。

- 20代職員平均 給与上昇率：15%
- 全職員平均 給与上昇率：11%

○新入社員が安心して現場に配属できるよう、4月～7月末まで左のスケジュールのとおり研修プログラムを実施。

○これにより、新入社員の直近3年の定着率は100%となっている。

○また、2018年から新入社員を継続して採用できている。

○社員の定着率の工場のため資格手当の創設・基本給のベースアップ（上記のとおり）・完全週休二日制の導入といった処遇改善策を実施している。

○これにより、定年以外の退職者数が年々改善されている。  
(2022年6名→2024年2名)



# 建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ⑦

企業名 等	取組のポイント
<b>新三平建設（株）</b> (東京都、大臣許可)(総合建設業)(従業員108人) (資本金約1億円以上3億円未満)	○約1200の資格を対象に受験料・報奨金を支給し、社員の「学ぶ習慣化」を促進。 奨学金の返還支援や住宅手当の支給等、福利厚生制度を拡充。 ○直近3年の新卒離職者ゼロ、技能系社員の資格保有率は約8割に向上。

## I. 重点資格について 受賞ポイント:⑤処遇改善

「建築施工管理技士・技士補」、「建築士」を重点資格と位置付け以下の助成を実施します。

### 建築施工管理技士/補 学習助成

- CIC（日本建設情報センター）主催の通学・通信教育費用（1次・2次とも）を全額会社負担とします。⇒ 会社で取り纏めのうえ申し込みします。
- 東京都が主催する「キャリアアップ講習」の通学・教材費用（1次・2次とも）を全額会社負担とします。⇒ 各自申し込みのうえ会社宛清算して下さい。

### 建築士 学習助成

- TAC主催の1次試験（学科）通信教育費用を全額会社負担とします。
  - 学科試験合格者に対して、TAC主催の2次試験（設計製図）通学費用を全額会社負担とします。
- 会社で取り纏めのうえ申し込みます。

### 合格時助成(両資格共通)

- 合格時に下表に記載した資格手当（毎月）・奨励金（合格時の1回のみ）を支給します。
  - 以下の費用を全額会社負担とします。
    - 合格時受験料
    - CIC、TAC以外の資格学校主催の通信教育、通学により試験に合格した場合の受講料全額
    - 独学により試験に合格した場合の購入テキスト代（最大5万円）
    - 資格登録諸費用（含、登録講習、法定講習、郵便代、写真代等）の全額
    - 資格更新時に必要な諸費用（講習、更新手数料等）の全額
- 各自支払いのうえ合格時に会社宛清算して下さい。
- 合格まで頑張ってください！

### 【資格手当・奨励金】

資格名称	資格手当 (毎月)	奨励金 (合格時)
1級建築施工管理技士	20千円	20千円
1級建築施工管理技士補	10千円	16千円
2級建築施工管理技士	5千円	10千円
2級建築施工管理技士補	3千円	6千円
一級建築士	20千円	20千円
二級建築士	5千円	10千円

奨励金 値増しました！

### 【資格手当対象資格一覧】

資格名称	資格手当 (毎月)	奨励金 (合格時)
1級土木施工管理技士	8千円	10千円
2級土木施工管理技士	5千円	5千円
1級電気工事施工管理技士	8千円	10千円
2級電気工事施工管理技士	5千円	5千円
測量士	5千円	10千円
コンクリート主任技士	8千円	10千円
コンクリート技士	5千円	5千円
電気工事士 第1種	8千円	10千円
電気工事士 第2種	5千円	5千円
1級電気工事施工管理技士	8千円	10千円
2級電気工事施工管理技士	5千円	5千円
不動産鑑定士	10千円	10千円
土地家屋調査士	10千円	10千円

資格名称	資格手当 (毎月)	奨励金 (合格時)
建設業経理士1級(財務諸表)	8千円	5千円
建設業経理士1級(原価計算)	8千円	5千円
建設業経理士2級(財務分析)	5千円	5千円
建設業経理士2級	5千円	5千円
宅地建物取引士(宅建)	5千円	10千円
マンション管理士	5千円	10千円
管理業務主任者	3千円	10千円
賃貸不動産経営管理士	3千円	5千円
社労士(社会保険労務士)	10千円	10千円
ITストラテジスト試験(ST)/旧シスアド上級	10千円	10千円
基本情報技術者試験(FE)/旧シスアド初級	5千円	5千円
ITパスポート試験(IP)/旧シスアド初級	5千円	5千円
第1種衛生管理士	3千円	5千円

○資格助成制度を見直し、約1200の資格の中から、合格すれば受験料会社負担・報奨金も支給し、「学ぶ習慣化」を図った。



○これにより、施工管理技士合格者数は毎年5名以上で推移。1級建築士・1級施工管理技士(補)保有者も55名等技能系社員84名に対し2級も含めると、8割近い資格保有率を実現。

### 【30歳未満社員の会食】



### 【フットサル大会】



○福利厚生の充実化を図るとともに、若者に孤独を感じさせない各種イベントを企画強化することにより、誰も辞めない・困ったときには助け合う組織体制を構築。



○これにより、直近3年の新卒社員離職率は0%、育児休暇、介護休暇はともに取得率100%となっている。



建設人材育成優良企業表彰(優秀賞)受賞者一覧 ⑧

企業名 等	取組のポイント
成友興業（株） (東京都、大臣許可)(専門工事業)(従業員221人) (資本金約3億円以上10億円未満)	○技能職の給与を一律5%引き上げるとともに、総合職の賞与体系を見直し、賃上げを実現。 年間休日数も増加(賃上率109.4%、年間休日数118日→125日)。 ○資格手当を導入するとともに、資格試験の受講料・受験料を全額会社が負担。

総合評価落札加点措置の件

2025年1月20日  
総務部

当社は、3%以上の賃金引上げ計画の表明により、総合評価落札方式における加点を受けております。本制度を利用して落札した企業は、計画の対象期間終了後、実績報告を求められます。  
当社は以下のとおり表明した基準をクリアしております。  
また、2025年についても現時点での試算上、加点の条件である3%以上の賃金引上げをクリアできる見込みです。

2023-2024（1月～12月）実績 継続雇用正社員（役員・再雇用・育休除外）					
	基本給	賞与 夏	賞与 冬	賞与 合計	合計
2024	795,720,117	99,175,385	109,289,352	208,464,737	1,004,184,854
2023	758,575,500	76,764,700	82,168,150	158,932,850	917,508,350
前年対比	104.9%	129.2%	133.0%	131.2%	109.4%

2024-2025（1月～12月）想定 継続雇用正社員（役員・再雇用・育休除外）					
	基本給	賞与 夏	賞与 冬	賞与 合計	合計
2025	832,734,789	110,313,203	121,070,290	231,383,493	1,064,118,282
2024	809,674,017	100,869,645	114,407,629	215,277,274	1,024,951,291
前年対比（%）	102.8%	109.4%	105.8%	107.5%	103.8%
前年対比（円）	23,060,772	9,443,558	6,662,661	16,106,219	39,166,991

- 資格取得費用補助を（（2007年度）から導入 or 導入していない）  
【「導入している」回答者のみ】  
資格取得費用補助について、該当する内容を選択してください。  
☒ 合否関わらず（予備校等の）受講料及び受験料全額補助
- 資格手当を（（2023年度）から導入 or 導入していない）  
【「導入している」回答者のみ下欄に内容を入力してください。】

支給方法（該当する方をご選択ください）		取得時のみ（合格祝い金含む） ・ ●月単位
支給 金額	取得時のみ（合格祝い金含む）	円
	月単位	30000 円
増 額 の 有無/ 金額・時 期	資格手当の増額	●過去に増額したことがある ・ 増額したことがない
	増 額 前 の金額に 取得時のみ （合格祝い金含む）	年度迄 円
	ついて※ 月単位	2023 年度迄 15000 円

年間休日の変更について

総合職の年間休日

	現行	改定案
土日・祭日	118 日	118 日
年末年始	特休（12/30～1/3）	4 日（12/30～1/3）
お盆	計画年休	3 日（8/13～15）※
合計	118 日	125 日

年間休日【2024 年 10 月～2025 年 9 月】 ※8/13～15 は 2025 年の例  
例年お盆の週間に 3 日間を休日とする

技能職には一律5%のベースアップ、総合職には賞与支給体系の見直しを実施し、物価上昇への対応と人材定着を図る。

↓

これにより、賃上率は109.4%と大幅な上げ率となりました。技能職の賃上げで生活支援と離職防止を図るとともに、総合職には明確な賞与制度と評価軸を提示することで人材確保と社内モチベーション向上が期待される。