

国総建整第266号
平成22年2月18日

(社) 静岡県建設業協会 会長 殿

国土交通省 総合政策局 建設市場整備課長



建設産業人材確保・育成推進活動について（推薦依頼）

貴職におかれましては、日頃より建設産業行政の推進に多大のご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、国土交通省では、建設産業人材確保・育成推進協議会と共催で標記活動を実施するとともに、その中で、人材対策に関する取組事例を募集し、著しい功績があると認められた者（企業等）に対して国土交通大臣顕彰等として表彰することとしております。

つきましては、別添1を参照の上、人材対策に関する取組事例の募集及び選考について地方ブロック内の建設業協会と協力し、貴協会において取りまとめの上、顕彰推薦書（別紙①）及び企業等概要調書（別紙②）により当職までご推薦いただくようお願い致します。

なお、平成22年度の建設産業人材確保・育成推進協議会の活動内容については、後日、改めてお知らせさせていただく予定ですので、ご承知下さい。



建設産業の人材対策事例の募集について

1. 趣旨

建設業に従事する労働者に係る人材対策に関して、著しい功績があると認められる者(企業等)に国土交通大臣顕彰又は総合政策局長顕彰を授与し、その努力と功績をたたえとともに、これを広く周知するものである。

2. 被顕彰者及び顕彰基準

被顕彰者は、建設業に従事する労働者に係る先進的で特色のある人材対策のうち、人材の活用・育成・定着や雇用労働条件の改善への取組を通じて、労働生産性の向上、労働者の福利厚生の改善等の面で特に功績があり、他の模範と認められる者(企業等)とする。
(詳細は〔顕彰基準〕のとおり)

3. 顕彰推薦に当たっての注意事項

顕彰推薦に当たっては、被顕彰者の選定を慎重に行うこと。特に法令違反のあった者(企業等)、犯罪容疑を受けている者(企業等)であって表彰することが国民感情に照らし相応しくないと判断されるものについては、推薦を差し控えること。

また、平成19年5月1日以降において建設業法(昭和24年法律第100号)第28条又は第29条の規定に基づく監督処分を受けた経緯を有する者(企業等)についても推薦を差し控えること。

4. 顕彰権者

顕彰は国土交通大臣又は総合政策局長が行う。

5. 募集内容

募集事例は、「人材の活用・育成・定着」、「雇用労働条件の改善」又はこれら両方をテーマとし、題名を設定の上、これらのテーマに関する具体的な取組内容を図表、写真等を用いて分かりやすく簡潔にまとめたものとする。

原則としてA4判、縦置き、横書きの文書で提出するものとする。

6. 募集方法

- ① 都道府県建設業協会内に設けられている建設産業人材確保・育成推進協議会等は、募集窓口を設置し、都道府県内の企業等に呼びかけ、事例を募集する。

- ② 全建、日建連、土工協、建築協、全国建産連及び建専連は、会員及び傘下企業に呼びかけ、事例を募集する。事例は、本社所在地の都道府県の建設産業人材確保・育成推進協議会等に提出する。

7. 被顕彰者の選考

- ① 全国8ブロックごとに数事例程度選考し、顕彰推薦書（別紙①）に、企業概要調書（別紙②）、取組内容を示す資料及び参考資料を添付して、国土交通省に推薦すること。
- ② 国土交通省での被顕彰者の選考は、建設産業人材対策事例選考委員会において行う。

8. 顕彰方法等

顕彰は、建設産業人材確保・育成対策顕彰式典（平成22年5月開催予定）の中で、顕彰状を授与して行う。

9. 募集等の日程

- ①ブロックごとの募集期間：各ブロックごとに定めること
- ②ブロックから国土交通本省への推薦：平成22年4月7日（水）まで（必着）

10. 広報

全建、日建連、土工協、建築協、全国建産連、建専連、都道府県建設業協会等の広報誌、機関誌等に募集広告を掲載する。

顕 彰 基 準

被顕彰者は、建設業に従事する労働者に係る先進的で特色のある人材対策のうち、人材の活用・育成・定着や雇用労働条件の改善への取組みを通じて、労働生産性の向上、労働者の福利厚生等の面で特に功績があり、他の模範と認められる者（企業等）とする。

(1) 人材の活用・育成・定着

技能工の訓練等により、人材の活用・育成・定着を通して労働生産性の向上が図られるとともに、建設業に従事する労働者が生涯を通じた職業意識を醸成し、労働意欲と生き甲斐を持ちながら職業生活を送ることが出来る体制が整えられていること。

具体的には、

- ① 認定職業訓練校の開校や現場実習の活用をはじめとする長期的な視野に立脚した教育訓練体系の整備により、労働生産性の向上が図られている例
- ② 体系的な教育訓練、資格取得等により、能力向上に対する評価・処遇及び昇任の体系が整備されている例
- ③ 女性・高齢者の活用により、労働意欲と生き甲斐を持ちながら職業生活を送ることが出来る体制が整備されている例

(2) 雇用労働条件の改善

生産工程や生産方法の見直し等を通じ、労働生産性を向上させ、雇用労働条件の改善（特に労働時間短縮の定着等）を実現したものであること。

具体的には、

- 工程の合理化、効率化等により、工期が短縮され、労働時間の短縮が図られている例。

企業概要調書

平成 年 月 日現在

企業名称			
本社所在地			
代表者名			
設立年月日	年 月 日	資本金	万円
役員数	名（監査役を除く）		
従業員数	(内訳) 社員 常勤	名（うち技能者 名（うち技能者 名（うち技能者	名 名 名
建設業許可番号 及び許可業種	国土交通（建設）大臣・知事（般・特一）第 号 許可業種（略号： ）		
営業区域			
完成工事高 （過去1年間）	万円 （平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日）		
営業種目 （完成工事高の 高い順）	1 2 3	4 5 6	7 8 9
兼業の状況	有・無（○印） 兼業の種類（ ） 兼業総売上高 万円		
備考	沿革 例）○年○月 建設業○○組（創業） ○年○月 有限会社○○建設（改組） ○年○月 ○○組と合併し、○○建設株式会社 等		

建設産業の人材対策に関する顕彰事例 [平成21年度]

○国土交通大臣顕彰

企 業 名	主 な 顕 彰 理 由
<p>大坂建設 株式会社 (岩手県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>菅基建設 株式会社 (宮城県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 廣瀬 (新潟県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 ・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。
<p>株式会社 岡部 (富山県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・「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。

建設産業の人材対策に関する顕彰事例 [平成21年度]

○総合政策局長顕彰

企業名	主な顕彰理由
<p>株式会社 管野組 (北海道)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 南建設 (青森県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 丸本組 (宮城県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>佐藤建設 株式会社 (秋田県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 安井工務店 (秋田県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 松田組 (山形県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。

建設産業の人材対策に関する顕彰事例 [平成21年度]

○総合政策局長顕彰

企業名	主な顕彰理由
<p>三金興業 株式会社 (福島県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>田中建設 株式会社 (福島県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>大三建設 株式会社 (石川県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>株式会社 岩澤組 (鹿児島県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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っている。 ・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。
<p>林建設 株式会社 (鹿児島県)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。