



全建ジャーナル

ZENKEN JOURNAL

- 令和6年能登半島地震 石川県建設業協会の災害対応
- 令和6年度 税制改正案の概要

2

2024

一般社団法人 全国建設業協会



株式会社 昭建

一般社団法人 滋賀県建設業協会 会員

<https://www.kk-shoken.co.jp/>

企業名 株式会社 昭建

所在地 滋賀県大津市浜大津2丁目5番9号

代表者 代表取締役社長 中村 智

資本金 5,000万円

沿革等 当社は昭和7年滋賀県大津市に「昭和バラスト株式会社」として設立、以降、2度の社名変更を経て昭和47年に現在の「株式会社昭建」となりました。経営理念である『昭建は優れた技術と経営により、豊かな社会環境の創造に貢献し、企業倫理を重んじ、社会から信頼される豊かな企業を目指す』のもと、設立より90年にわたり、地元滋賀県を中心に道路・土木・上下水道事業をはじめとするインフラ整備事業に取り組んで参りました。

今後も末永く地域社会から信頼される企業であるため、まずは社員が安心して働き続けられる環境づくりに力を入れ、それら取り組み及び過程が評価され、この度名誉ある「第2回 建設人材育成優良企業表彰 不動産・建設経済局長賞」を受賞することができました。



昭建本社

1. 【第2回 建設人材育成優良企業表彰 不動産・建設経済局長賞受賞】

2022年に第1回表彰が執り行われた「建設人材育成優良企業表彰」において、第2回表彰となる今回、「不動産・建設経済局長賞」を受賞させて頂きました。

この賞は、国土交通省と建設産業人材確保・育成推進協議会により『建設産業の担い手の確保及び育成』に向け顕著な功績を挙げている企業を『建設人材育成優良企業』として表彰するものです。

当社では、男性社員でも活用しやすい独自の「子育てサポート制度」の運用、専用PCの貸与により柔軟にテレワークが実施できる「働き方の見直し」、協力会社への普及支援や促進・補助活動を含めた「建設キャリア

建設人材育成優良企業表彰
見坂茂範近畿地方整備局長と中村智社長



アップシステム（CCUS）の全元請現場への導入」に取り組んできました。

今回、その成果に対して高評価を頂きました。



2. 【魅力ある職場環境の創造】

当社は魅力ある職場づくりとして 1. 継続的な賃上げ 2. 資格取得支援 3. 充実した休暇制度の導入 4. 次世代の働き方への改革を優先課題とし実施してまいりました。

1. 継続的な賃上げとしては毎年度の定期昇給やベースアップの実施に加え今年度は、昨今の物価高から社員一人ひとりの生活を守るため、定期改定とは別に一人当たり約6%の昇給を実現しました。

2. 資格取得支援は業務に必要な資格取得に要する費用の負担、手当の支給、有資格者による勉強会の開催、各種講習会の受講促進を実施しています。これらの支援により資格取得に対する意欲向上にも繋がっています。

3. 充実した休暇制度は出産時の父親に向けた独自制度として2日間の「配偶者出産休暇」や3日間の「育児特別休暇」、法定5日間の内2日間を有給休暇とする「子ども看護休暇」といった特別休暇制度を整備しており、各年度多数活用されています。こうした取り組みにより、環境を整えることで男性の育児に対する意識の変化を促し、また休暇を取得することを後押しする結果となりました。現在では、約40%の育児休業取得実績がある他、現場監督の技術社員においては最大2か月の取得実績があります。

4. 次世代の働き方への改革では日頃より終業時間になれば上位者より声掛けを行い、周りの目



ノー残業デー
ポスター

を気にすることなく退勤しやすい雰囲気づくりに努める他、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、社内アナウンス等で定時退勤を促しています。

「リモートを活用した会議」も組織的に取り組んでいます。従来は、各拠点から社員を集めて会議を実施してきましたが、コロナ期を経て「リモート会議（Web会議）」を積極的に活用することで生産性の向上に努め、その結果、法定時間外労働の削減にも繋がりました。一連の取り組みとして育児中の女性社員に対しても専用PCを貸与し柔軟にテレワークが出来るよう業務の見直しを行いました。

3. 【これからの建設業のために「建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・運用】

建設キャリアアップシステム（CCUS）の運用開始に伴い、当社は2020年度より本格導入し、CCUSのカードリーダーを設置しました。また、協力会社等にも目を向け、当社が独自で作成した「事業者・技能者登録状況調査用紙」を用いて登録状況調査を実施するとともに、登録が完了して

いない会社については、登録・運用によるメリットの説明、登録補助などの支援や働きかけをするといった普及促進活動を継続して行ってきました。結果、当初全体の30%程度であった協力会社等の登録率も現在では74%（93社中69社：令和5年4月現在）まで引き上げることが出来ました。



4. 【次世代へ繋ぐための人材育成】

当社の全社員の内、30歳未満の社員が約25%を占めており、人材の育成が喫緊の課題となっています。そこで、個々のスキルアップが図れるよう人材育成に主眼をおいた「キャリア開発チャレンジシート」を用い、上司・所属長との面談を定期的に実施しています。

具体的には、各自の業務内容・業務量・チャレンジしたい分野や取得資格の確認を行い、それら

を基に目標を設定します。その達成度や取り組みを年に2度、面談を通じて評価を行うものです。これにより、各自の立ち位置／【現在地】や今後の方針／【キャリアプラン】を明確にしていきます。また、チャレンジしたい分野（業務）や取得したい資格、自己研鑽を目的とした講習会等への参加に掛かる費用については会社が負担する制度も運用しています。

5. 【社会から信頼される企業であるために】

経営理念の一つである『社会から信頼される豊かな企業を目指す』を念頭に地域貢献活動には積極的に取り組んでいます。滋賀県では地域の企業が道路の植栽管理や清掃等を行うボランティア制度「美知（みち）メセナ制度」が確立されており、当社はその制度に賛同し2005年から活動に参加しています。他にも琵琶湖の保全再生、固有種の保護・復活に関する様々なボランティア活動にも率先して参加しております。

これら清掃等を中心としたボランティア活動だけでなく、マラソン等のスポーツ振興活動への参加、「特定非営利活動法人CESA」が実施する環境プログラムに基づき、地元住民、施主とのコミュニケーションを図り、建設工事への理解と公共事業の重要性を説明する「CESAアクションプログラム（人と自然にやさしい工事のための環境プログラム）」の開催等、地元企業としての役割、存在意義を認識し活動しています。

美知メセナ



県下一斉清掃（R5.11 大津地区）



甲賀土山マラソンボランティア



甲賀土山マラソンランナー

