【参考】

平成１９年度　東北地方建設産業人材対策事例顕彰（表彰理由）

会社名	表彰事項	表彰理由
株式会社　丸重組 （青森県）	人材の活用・育成・定着 雇用労働条件の改善	人材の活用・育成・定着 □ 教育訓練等の講習を受講した従業員を講師にＯＪＴを開催し、社内における円滑な人間関係と業務の遂行に努めた。 □ 定年後満６５歳までの勤務延長又は再雇用を就業規則に定め、高齢者の活用を図るとともに育児・介護休業制度を設け、女性が安心して働くことのできる職場を整備した。 □ 定年後の再雇用制度の整備や資格取得にかかる費用を会社負担とした。 雇用労働条件の改善 □ 社内の情報の共有化を図るため、社内のＯＡ化とＬＡＮ構築を行った。
株式会社　明和土木 （岩手県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 毎年作成している教育訓練計画書に基づき、資格取得に伴う講習費及び交通費を全て会社負担として社員の技術向上を推進。 □ ６０歳の定年に達した者が引き続き就業を希望した場合、１年単位の契約更新で６５歳までの再雇用ができるとする「定年退職者再雇用制度」の構築に尽力。
株式会社　深松組 （宮城県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 関係団体や機関が募集する論文等に対して、社員に積極的な応募を働きかけ、業務に対する分析力等の能力向上を図りながら、表彰制度や資格手当など、能力向上に対する評価・処遇の体系整備に尽力。 □ 社内で余剰人員が発生した場合、社内の他部門での業務を遂行させることによって、リストラを回避し雇用を安定させる取り組みを行った。
むつみ造園土木 株式会社 （秋田県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 建設業の工閑期の毎土曜日を利用して、社員が自主的な研修会を開催して自らのスキルアップに取り組むことができる環境整備に尽力。 □ 管内の工業高校の生徒を対象に長期間のインターンシップの引き受けを積極的に行うなど、独自の人材育成を推進。

会社名	表彰事項	表彰理由
株式会社　伊忠組 （秋田県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 従業員のほとんどが男性社員である中で、”社員が安心して働ける職場づくり”を目標に掲げ、子育てのため積極的に男性社員の育児休暇の取得ができるような職場の環境整備に尽力。
葉山建設　株式会社 （山形県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 次世代の建設業を担う若者が建設業の正確な姿を理解するとともに、将来の人材育成や雇用の確保に寄与するため、インターンシップとして、毎年、管内工業高校の生徒を積極的に受け入れるなど、人材育成に尽力。
株式会社 オオバ工務店 （福島県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 平成７年から積極的に女性社員の採用を開始し、子育てしやすい環境づくりや仕事と家庭の両立を支援する環境を整備するなど、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できる体制整備に尽力。
堀江工業　株式会社 （福島県）	人材の活用・育成・定着	人材の活用・育成・定着 □ 会社が認める資格取得を勧奨して資格取得者に対する手当を賃金に反映。 □ ６５歳を最終年とする継続雇用制度を採用し、技能承継の観点から６０歳以上の熟練技能者を「技術・技能の伝承者」として、ＯＪＴを通して若手社員の技術面はもちろん、企業文化や企業マインドの継承をも視野に入れた若手社員の指導育成に尽力。