

<<<今号の目次>>>

1. 採用だけに頼らない、人を活かす会社づくり

2. 最新情報

《お知らせ》 7件

《地方公共団体等の動き》 7件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン通信」では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

採用だけに頼らない、人を活かす会社づくり

◆会社名 株式会社水清建設

事業内容 総合建設業

本社所在地 岩手県盛岡市

社員数 54名（令和8年8月1日時点）

主な認定歴

くるみんプラス認定取得（2025年）

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定 ほか

建設業では、人手不足や技能職の高齢化を背景に、若手の採用や技術継承に向けた取組が進められています。岩手県で総合建設業を営む株式会社水清建設では、資格取得や研修を支援する「スキルアップ応援制度」をはじめ、半期ごとの面談や社員の声を反映した制度づくりを続けてきました。人材の育成と定着、採用につなげる取組について、総務部の瀧恵子さんにお聞きしました。

■採用だけに頼らず、今いる社員の可能性を引き出す

以前から、資格取得やキャリアアップに必要な研修費用については、会社が負担してきました。加えて人材育成に力を入れるようになった背景には、建設業界の不況を経て、社

員数が減少したことがあります。その後、建設需要が回復しても、技術者が不足しているため、目の前に仕事があっても受注できない悔しい状況が生じました。焦りを感じ、新たな人材を確保しようと採用イベントに参加しても、十分な接点を持つことができませんでした。

そこで、採用活動だけに頼るのではなく、まずは今いる社員の可能性を引き出すことに取り組みました。入社時には、年齢や経験、新卒・中途採用といった背景を踏まえて、一人ひとりに将来のキャリアイメージを示しています。そのうえで、目指す姿に近づくために必要な資格や、段階的に身につけていく仕事を本人とともに考えます。これは、業務に直接必要な資格だけでなく、本人が挑戦したい資格についても、会社が認めれば取得を後押ししています。

また、若手への技術継承を進めるため、実際の施工管理から ICT 機器の操作まで、現場で必要となる技術を学ぶ機会を、積極的に設けています。新しい技術を導入するだけでなく、社員がそれを使いこなせるようにすることも重要です。こうした人材育成の取組を積み重ねたことで、社員が知人に会社を紹介し、人づてに新たな人材が入社するケースも生まれるようになりました。



実際の施工管理から ICT 機器の使用方法まで、しっかりと学ぶ機会を設けている



一人ひとりに合わせてキャリア形成をともに考える

■社長が直接話を聞き、制度に反映

当社では、「スキルアップ応援制度」として、半期に一度、社員との面談を行っています。これは、本人が立てた目標について進捗を振り返り、次に取り組む内容を確認する場です。現場での仕事ぶりは、日頃から一緒に働いているチーム長が確認し、その評価を部長、社長へと共有します。資格取得の有無だけでなく、学んだことを仕事にどう生かしているか、担当できる仕事がどのように広がったかも見えています。

また、社長も、半期に一度、社員全員と直接話す機会を設けています。社員数は約 55 人ですから、全員と話すには時間がかかります。それでも続けているのは、社長が社員一人ひとりの考えや状況を直接知る機会を大切にしているからです。

当社では、「社員の幸せと地域貢献」を経営理念に掲げています。社長には、「社員が幸せであることが、良い仕事につながる」という強い思いがあります。社員の声には会社をより良くするヒントがあるとの考えから、社員一人ひとりの声に耳を傾け、できるだけ経営に活かそうとする姿勢を大切にしています。

面談では、仕事の目標だけでなく、日頃感じていることや、働くうえで困っていることについても話します。「こうした方がよいのではないか」「こうしてもらえると助かる」といった意見のほか、家庭の事情が話題になることもあります。そこで聞いた内容は、必要に応じて社内で共有し、制度や働き方を見直すきっかけにしています。

これまで、社員との対話や、働き方に関するさまざまな声から、「子の看護のための休暇（子が中学校卒業期まで対象。30 分単位で休暇を取得できる）」「ワークライフバランス休暇（自己啓発や PTA 活動、学校行事、自治会活動など仕事とプライベート活動の両立支援を目的）」「リフレッシュ休暇（業務繁忙期後の心身リフレッシュ目的）」などの休暇制度を整えてきました。「子の看護のための休暇」を取得した社員からは、「子の成長とともに丸一日看病で休むことは減りますが、けがの通院やちょっとした疾患の受診は終業 30 分前から取得して病院に連れて行くことができるので効率よく仕事ができます。」と聞いています。

当社の場合、現場で働く社員は、長期間会社に戻らないこともあります。そのため総務としても、社員に会ったときには必ず声をかけるようにしています。改まった面談だけでなく、世間話をしながら近況を聞き、困り事がないかを少しずつ確認することも大切です。直接顔を合わせて話すことで、正式な相談になる前の小さな変化に気づける場合もあります。

社員の声を聞くことは、要望をそのまま制度にすることではありません。会社全体にとって必要なことか、実際に運用できるかを検討しながら、規定や福利厚生、仕事の進め方に反映していきます。日頃の対話を通じて、一人ひとりが抱える事情や課題を把握し、制度や仕事の進め方に反映していくことが、当社の会社づくりの土台となっています。

■社員の可能性を引き出す取組を通じて、働きやすさと会社の成長の実現へ

人材育成と並行して、採用情報の伝え方や仕事の進め方も見直してきました。例えば、採用向けのホームページをリニューアルした際には、担当した女性社員から、学生にとって見やすく、親しみやすいデザインが提案されました。社長は当初、スタイリッシュな構成を希望していましたが、最終的には担当者の意見を採用し、明るく柔らかな印象に仕上げました。会社側の好みではなく、実際にホームページを見る学生の目線を大切にしたためです。

仕事の進め方については、ICT 施工や DX を取り入れてきました。ICT 施工では、ドローンや 3 次元データを活用し、測量、設計・施工計画、施工、検査までを自社で行える体制を整えています。導入当初は、従来の方法に慣れた社員から反対の声もありましたが、実際に使うなかで効率性への理解が広がりました。外注していた業務を社内で担えるようになり、削減できた外注費などを社員へ還元することにもつながりました。また、スケジュールや施工データ、マニュアル、勤怠などをデジタル上で一元管理し、必要な情報にアクセスしやすい環境についても整えてきました。

社員が働き続けられる環境を整えるなかでは、公的な制度も活用しています。出産を控えた社員への支援について労働局へ相談したことをきっかけに、「くるみん」の認定取得に取り組みました。認定に向けて社内の規定や制度を整備したことが、その後の認定にもつながっています。現在は、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境を整えている企業として、「くるみんプラス認定」も受けています。

現在、20 代と 30 代の社員は全体のおよそ 43%を占めています。若手が増えたことで、同世代同士で相談しやすくなり、困り事を共有して解決できる場面も増えてきました。

採用、人材育成、働き方、技術の導入は、それぞれが独立した取組ではありません。社員の声を聞き、働きやすい環境を整え、成長できる機会をつくる。こうした取組を一体的に進めることで、人が集まり、育ち、長く働き続けられる会社を目指しています。

<データでみる水清建設>

- ・若手社員（20・30 代）比率の変化 令和元年 26% → 令和 8 年 43%
- ・国家資格取得者 令和元年 33 名 → 令和 8 年 39 名

※一人で国家資格を複数保有している場合、2 つあれば 2 人と計上 例）A さん 1 級土木、1 級管工事、1 級機械施工保有 = 3 人

- ・紹介入社的人数 令和元年時点 延べ 10 名 → 令和 8 年 延べ 13 名

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【経済産業省】

■令和8年度「なでしこ銘柄」「Next なでしこ 共働き・共育で支援企業」募集開始！

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」「Next なでしこ 共働き・共育で支援企業」として選定しています。今年度より、「殿堂入り制度」を創設しました。女性活躍推進に取り組む上場企業の皆様は、ぜひご応募ください。

・募集期間：8月31日（月）～10月22日（木）12：00（締切厳守）

※応募方法、説明会等の詳細は経済産業省ウェブサイトをご確認ください。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

【厚生労働省】

■令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます

改正労働施策総合推進法等の施行により、2026年10月1日から、企業規模を問わず全ての事業主に「カスタマーハラスメント」、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」についても雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられます。

厚生労働省が運営するポータルサイト「あかるい職場応援団」では、事業主向けにハラスメント対策の内容をまとめたパンフレットや、改正法を説明した解説動画等を掲載しておりますので、ぜひご活用ください。

・詳細はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/download/>

解説動画

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/>

■不妊治療と仕事との両立支援に関する研修会及び個別相談会を実施します

特に不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象として、不妊治療を受けやすい休暇制度・両立支援制度の紹介等を行うオンデマンド研修会や、社会保険労務士、産業医によるオンラインによる個別相談会を実施します。オンデマンド研修会は10月13日より受付開始予定、個別相談会は既に受付を開始していますので、特設サイトよりお気軽にお申し込みください。

・詳細・お申込みはこちら

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業 特設サイト

<https://funin-ryoritsu.mhlw.go.jp/>

■女性の健康課題及び母性健康管理に関するオンデマンド研修会を実施します

特に企業の人事労務担当者等を対象として、産婦人科医等による女性の健康支援の取組のポイントや妊産婦の症状への措置事項等に関するオンデマンド研修を実施しています。

働く女性の健康支援の情報提供を行う「働く女性の心とからだの応援サイト」より、お気軽にお申し込みください。

・詳細・お申込みはこちら

働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/kenshu2026/>

■「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催します

厚生労働省は10月28日（水）、「働き方・休み方改革シンポジウム」をオンラインで開催します。近年、働き方改革に取り組む企業が増える一方で、取組の形骸化や次の一手に悩む企業も少なくありません。本シンポジウムでは、働き方改革の現状や今後の方向性を踏まえ、新たな価値創造や企業経営にプラスとなる働き方改革をテーマに、学識経験者による解説、企業の取組事例の紹介、パネルディスカッションを通じて、働き方改革の“これから”について考えます。

・詳細・お申込みはこちら

働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/seminar/>

■労働契約等解説セミナー 開催中

多様な人材を活用したいとお考えの事業主・人事労務担当の皆さま、社内のルールは整備されていますか？このセミナーでは、労働契約に関する基本情報をはじめとして、契約社員やパート、アルバイトの方々などが長期的に活躍できる制度である「無期転換ルール」や、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について解説します。

事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまはもちろん、どなたでもご参加いただけます。

オンライン・講師派遣・個別相談など、多様な形式で実施しています。

・詳細はこちら

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp>

【男女共同参画機構（JGEPA）】

■『男女共同参画機構 男女共同参画統計リーフレット 2026』発行

男女共同参画機構 (JGEPA) では、日本社会の様々な分野における女性と男性の状況を表す基本データを掲載した『男女共同参画統計リーフレット 2026』（日本語版・英語版）を 8 月に発行しました。

本リーフレットは、人口・世帯、教育、生活時間、労働と所得、健康・安全・社会保障、意思決定、地位指標の 7 分野にわたり、主に政府機関が公表する公的統計データを基に、グラフや図表を中心に紙 1 枚（B4 三つ折り）にまとめています。

<https://www.jgepa.go.jp/about/publish/toukei2026leaf/index.html>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

【山形県】

名称：やまがた女性キャリアアップセミナー（山形会場）

日時：令和 8 年 11 月 5 日（木） 9:30～16:00

場所：遊学館 3 階 第 1 研修室（山形市）

URL：<https://yamagata-cheria.org/archives/11131>

【福島県】

名称：働く女性のキャリア支援セミナー

・郡山会場

日時：令和 8 年 10 月 28 日（水） 13:30～16:30

場所：ビッグパレットふくしま（郡山市）

・会津会場

日時：令和 8 年 11 月 11 日（水） 13:30～16:30

場所：会津アピオ アピオスペース（会津若松市）

・いわき会場

日時：令和 8 年 11 月 25 日（水） 13:30～16:30

場所：いわき・ら・ら・ミュウ（いわき市）

URL：<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/careerseminar.html>

【神奈川県】

名称：～女性のキャリア継続支援が組織の未来を強くする～「女性人材成長セミナー」

日時：令和 8 年 11 月 13 日（金） 10:00～16:30

場所：かながわ県民センター（横浜市）

URL : https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/kouza_event/w_growth_seminar_2026.html

【愛知県】

名称：女性活躍のための環境支援セミナー

・怒りのコントロールと効果的な伝え方 ～相手に合わせたコミュニケーション～

日時：令和8年10月23日（金） 14:00～16:00

場所：愛知県女性総合センター（ウィルあいち）（名古屋市）

・大切な社員を失わない！ ～職場における介護と育児の向き合い方～

日時：令和8年11月6日（金） 13:40～16:40

場所：オンライン（Zoom）

・女性活躍を巡る現状 ～自分らしく働くために必要なサポートを考える～

日時：令和8年11月11日（水） 13:40～16:40

場所：オンライン（Zoom）

・男性育休がもたらすプラスサイクル ～明日からできる環境改善～

日時：令和8年11月18日（水） 13:40～16:40

場所：オンライン（Zoom）

URL : <https://www.pref.aichi.jp/press-release/2026-kankyoushien-seminar.html>

【滋賀県】

名称：令和8年度働く女性のハッピー・キャリアセミナー

・会場開催

日時：令和8年11月5日（木） 9:00～12:00

場所：滋賀県庁東館7階大会議室（大津市）

・オンライン開催

日時：令和8年11月5日（木） 13:30～16:30

場所：オンライン（Zoom）

URL : <https://www.pref.shiga.lg.jp/kensei/koho/e-shinbun/bosyuu/351843.html>

【山口県】

名称：やまぐち女性活躍推進セミナー

日時：令和8年11月4日（水） 9:30～16:00

場所：周南地域地場産業振興センター（周南市）

URL : <https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/37/358685.html>

【福岡県】

名称：福岡キャリア・カフェ 月イチ・キャリアトーク「管理職」

日時：令和8年11月4日（水） 19:00～20:50

場所：コワーキングスペース Q（福岡市）

URL：<https://fukuoka-careercafe.net/>

【編集後記】

社会情勢が急速に変化している今、スキルアップやリスクリングを目的とした社員教育は必須といわれています。研修に力を入れる企業は増えていますが、学びを成果に結びつけられていないケースも少なくないようです。

社員の学ぶ意欲やスキルアップへのモチベーションを持続させ、業績アップや企業の成長に結びつけるには、従業員の学びと評価制度を連動させる必要があります。評価制度には、社員一人ひとりに目標を設定して達成までの道のりを管理する「MBO（目標管理）」、行動特性を基準にして評価する「コンピテンシー評価」、上司だけではなく複数の関係者が評価する「360度評価」など、さまざまな種類がありますが、事業内容や業種によって適した制度は異なります。

今号のコラムでご紹介した事例では、学んだことを仕事にどう生かしているかまで確認する、社長自らが社員全員と直接話す機会を設けるといった独自の工夫を取り入れています。各企業が社員教育の方法と評価制度を選ぶことが大切です。

厚生労働省では、人材の確保・定着を目的に人事評価制度や健康づくり制度などの雇用管理制度を導入し、離職率低下の目標等を達成した企業に、助成金を支給しています。詳細は、下記のページでご確認いただけます。

■厚生労働省「人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html

社員の能力を評価する基準が整っていないという企業には、厚生労働省の「職業能力評価基準」が助けとなります。この評価基準は、仕事に必要なスキルや知識を業種別、職種・職務別に整理したものです。下記のページでは、「職業能力評価シート」等の活用ツールに加え、解説動画や導入・活用マニュアルもダウンロードすることができます。自社に合わせたカスタマイズも可能ですので、ぜひご活用ください。

■厚生労働省「職業能力評価基準」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html#h1_free1

また、従業員のキャリア形成やリスクリングを推進したい企業には、厚生労働省の「キャリア形成・リスクリング推進事業」において支援しています。こちらもぜひご活用ください。

■キャリア形成・リスクリング支援センター

<https://carigaku.mhlw.go.jp/corp/>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>