

人材育成

求める人材

私たちの仕事は現場ごとの単品受注生産であり、同じものをつくることは決してありません。従業員は常に異なるものをつくることになるため、いくつもの工事に携わり幅広く知識を深め、経験を積んでいく必要があります。一方、どのような立場であれ、自分が従事した工事が無事完成したときの喜びは何ものにも代えられません。

当社は、人に貢献する、社会に貢献する気持ちを持ち、「積極的に行動する」「人と一緒に物事を成し遂げようとする」「向上心を持つ」若者を多く採用し、ともにものづくりの喜びを分かち合いたいと考えています。

新卒採用 (単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
土木系	19	20	19	32	35
建築系	10	12	12	21	10
事務系	6	6	6	6	9
計	35	38	37	59	54
3年定着率	78%	92%	(95%)	(95%)	-

※()内は3年未経過のため参考値

従業員数、平均年齢、平均勤続年数、女性比率の推移

(各年3月31日時点)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
従業員数(名)	1,210	1,226	1,261	1,192	1,196
平均年齢(歳)	43.7	43.9	44.2	44.2	44.0
平均勤続(年)	18.5	18.6	18.9	18.9	18.9
女性比率(%)	11.2	11.7	12.0	11.7	11.5

※2017年以降は海外現地採用の従業員を除く



2018年度新入社員が本社前の広場で記念撮影

教育・研修制度

従業員一人ひとりの資質ならびに能力の向上は、企業の成長にとって欠かすことのできない要素のひとつです。当社では「社内集合研修」や「社外研修」などの階層別・職種別研修、「英語研修」「海外研修」などの目的

別研修を実施しているほか、取得推奨資格のための研修、支援制度を設けるなど、従業員の能力開発を進めています。また、当社の将来を担う若手技術職員に対しては、独自に作成した教育プログラムに沿って教育を行い、10年後には作業所長として業務遂行できる能力を身につけることを目指しています。

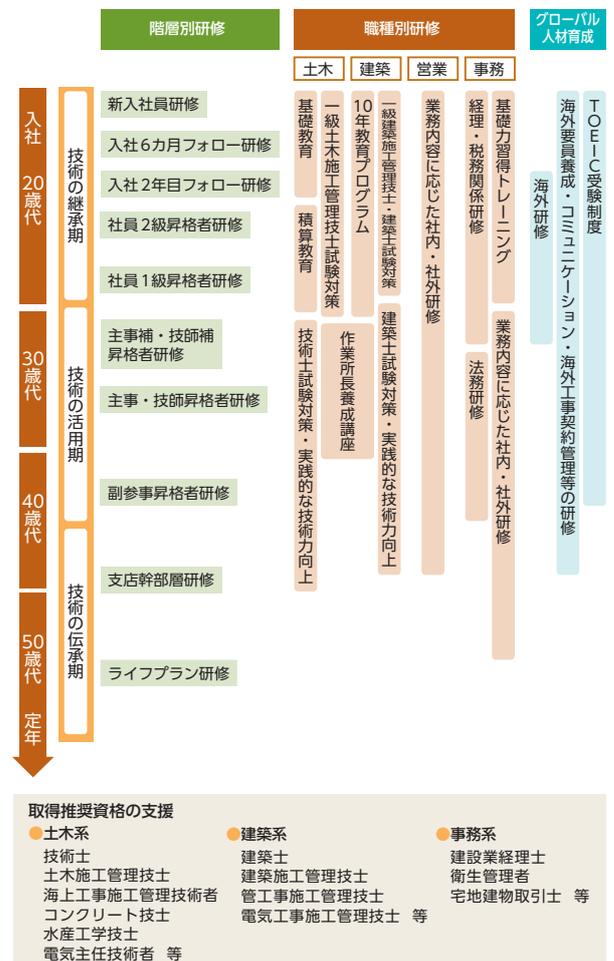
土木教育プログラム

社員が講師となって入社から3年間ペアを組み、土質力学、鋼構造、水理学など土木に関する基礎的な12の課題に取り組み、その後、応用的な課題に発展していきます。

建築教育プログラム

現場管理に必須となる、①工程表を作成する能力、②施工図を作成し内容をチェックできる能力、③実行予算を作成する能力(工費管理)を習得することを目指します。また、土木・建築施工の基礎技術能力を習得した職員の次のステップとして、土木・建築それぞれの専門的管理手法を学び作業所長としての管理能力を向上させるための作業所長育成講座へと進みます。

社内の教育・研修制度



人材育成

グローバル人材の育成

当社は、海外赴任者向けのビジネス英語研修やTOEIC受験など、以前から従業員の英語能力向上に取り組んでいます。2014年度からは海外での現場体験、異文化での生活を通じて、海外勤務に対する意識づけをするとともに、現地で活躍するプロジェクトマネージャーの業務理解を目的とした海外研修制度を導入しました。また、海外現地子会社の社員を研修生として日本国内の現場に受け入れ、施工管理・品質管理のレベル向上を図るなど、人的交流も積極的に行っています。

グローバル人材育成実績 (単位:人)

	2014年	2015年	2016年	2017年
海外/英語研修参加者	6	6	3	2
海外店所・子会社社員受入数	2	3	5	5

取得推奨資格の取得支援

当社では、従業員が業務を遂行するうえで関係の深い250を超える免許・資格を取得推奨資格として設定しています。推奨資格の取得に際しては、所定の条件を満たすことでその取得にかかる受験料や登録費用、講習会費用、交通費などの全額を支援する制度を設けています。

主な有資格者 (2018年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
技術士	149名	1級建築士	81名
1級土木施工管理技士	595名	1級建築施工管理技士	295名
1級造園施工管理技士	45名	海上工事施工監理技術者	212名
1級管工事施工管理技士	37名	水産工学技士	122名
コンクリート技士	138名	JR工事管理者	30名
宅地建物取引士	39名	建設業経理士(1級)	31名

人を大切にしている企業の実現

長時間労働抑制への取り組み

長時間労働の抑制に向け、労使による「時短専門委員会」を組織して労働時間削減や休暇取得に向けた方針を定め、取り組みを推進しています。また、当社独自の週休二日に向けた「働き方改革」への取組目標を定め、着実に実施しています。

2021年度末の到達目標

- ・ 週二日閉所の実現(適用困難作業所を除く)
- ・ 年間時間外労働時間 720時間以内
- ・ 作業所勤務者の年間平均休暇日数 120日以上

年間休暇平均取得日数

(単位:日)

	2015年	2016年	2017年
国内内勤	124	122	123
国内外勤	105	104	102

休暇制度

工事終了時 休暇	作業所勤務の従業員を対象に、工事終了時に担当工事の工期に応じた休暇取得が可能(取得は工事終了後1ヶ月以内が原則) ● 工期3~6ヶ月:連続3日 ● 工期6ヶ月以上:連続5日間 ● 工期1年以上:1年経過後に連続5日間
リフレッシュ 休暇	永年勤続者を対象に、その精励に対してリフレッシュと自己啓発を図る休暇制度であり、副賞も授与され、2017年度は38名取得 ● 勤続10年・20年:連続7日間 ● 勤続30年:連続10日間

健康診断と人間ドック

健康管理を従業員・企業双方の重要な取り組み課題のひとつとして捉え、従業員の健康確保に注力しています。法定の定期健康診断はもちろんのこと、人間ドックの標準検査費用やオプション費用の一部、健康診断の再検査費用を会社負担としており、人間ドックの受診率は年々向上しています。

人間ドック受診率

(単位:%)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
受診率	49.5	53.5	56.5	56.9	63.4

メンタルヘルス

従業員が心の健康問題を理解し、活気ある職場づくりを行い職場環境による健康問題の未然防止を長期目標とした「こころの健康づくり計画」を策定しています。また、メンタルヘルス教育の一環として、階層別研修においてメンタルヘルス産業医による研修を毎年実施しています。

メンタルヘルス研修 受講者数の推移

(単位:名)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
受講者数	97	56	67	51	39