

人権の尊重

ダイバーシティの推進

公平な処遇

従業員一人ひとりが個性、創造性を発揮し、安心していきいきと働くことができる職場づくりに努めています。「行動規範」に一切の不合理的な差別の排除を定めるとともに、当社人事制度の理念のひとつに掲げる「公平処遇」に基づいた公平な評価、処遇を推進しています。

障がい者の雇用

障がいの有無にかかわらず、誰もが働きがいを感じられる職場づくりに努めています。なお、当社では法定雇用率の基準を満たしており、従業員はそれぞれの職場で活躍しています。

障がい者雇用率(各年6月1日現在)

(単位:%)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
雇用率	2.10	2.00	2.14	2.18	2.41

高齢者の雇用

従業員が定年に到達した後も継続して雇用する制度を導入しています。この制度により、長年培った知識や経験を定年後も存分に発揮してもらうとともに、次世代への技術の伝承を図っています。

定年再雇用者数の推移

(単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
定年者数	18	11	14	18	18
再雇用者数	13	9	10	16	14

女性の活躍推進

当社では、技術系を含めた女性総合職を着実かつ継続的に採用しています。また、「女性の活躍を推進するための行動計画」を策定しており、行動計画のひとつである「女性総合職キャリアアップ研修」を実施し、勤務地を超えたネットワークの構築を図っています。ほかにも、女性の目線から見た当社の課題等を抽出して、さらなる作業環境の改善や育児支援制度の充実などを通じ、女性が継続して就業できるように取り組んでいます。

女性総合職採用の推移(新卒入社)

(単位:名)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
土木系	2	0	2	0	10
建築系	1	3	3	1	7
事務系	5	2	3	1	1
計	8	5	8	2	18

育児休業・配偶者出産休暇取得人数

(単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
育児・女性	5	6	7	6	7
育児・男性	0	0	0	0	0
配偶者出産	1	3	3	4	3



女性総合職キャリアアップ研修の様子

海外における人材の確保

当社は、将来的には海外事業を全社収益の柱のひとつへと成長させていく方針のもと、現地採用者を積極的に活用しています。

海外事業従事者215名

(2019年3月現在)

●日本国内	32名	●フィリピン	14名
●インドネシア	6名	●ケニア	12名
●ミャンマー	6名	●現地法人出向者	12名
●現地採用者	133名		



海外工事でのミーティングの様子