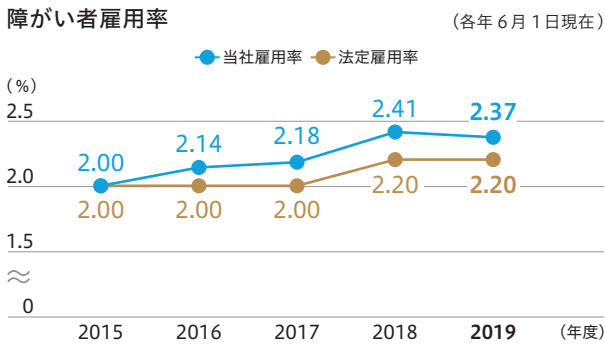




## ダイバーシティ

### ダイバーシティの推進

多様化する個々の性格や価値観を受け入れ、前向きな協働を生み出すことができる職場づくりに努めています。人種、性別、年齢、国籍や障がいの有無に関係なく働くことができる職場こそ、従業員一人ひとりが安心して個性、創造性を最大限に発揮できると考えています。



### 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

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
定年者数	11名	14名	18名	18名	21名
再雇用者数	9名	10名	16名	14名	15名

### 女性の活躍推進

当社では、女性総合職を着実かつ継続的に採用しており、新卒採用者の約20%を占めています。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、勤務地を越えたネットワーク構築や女性の目線から見た当社の課題抽出等を行い、作業環境の改善や育児支援制度等を通じ、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)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
土木系	0名	2名	0名	10名	8名
建築系	3名	3名	1名	7名	6名
事務系	2名	3名	1名	1名	3名
女性総合職計	5名	8名	2名	18名	17名
新卒採用者計	37名	59名	55名	98名	77名
女性総合職比率	14%	14%	4%	18%	22%

### ダイバーシティ研修の実施

2019年度から、「ダイバーシティ研修」を実施しています。女性の活躍を推進するためには従業員の理解、意識改革も必要であり、互いの特性や価値観を受け入れ、共有する場となっています。

また、女性活躍だけではなく、外国人、障がいを持つ方が安心して、十分に力を発揮できる環境をさらに整えていきたいと考えています。



ダイバーシティ研修の様子

### 外国人技術者の育成

当社は、フィリピン、ケニア等を出身地とする外国人技術者を日本国内で実地研修し、日本国内、海外拠点で活躍できる優秀な技術者を育成しています。また、併せて日本人職員の外国人に対する指導力の向上を図っています。

2014年からは、毎年CCT CONSTRUCTORS CORPORATION.(フィリピン現地法人)のフィリピン人建築技術者2名の実地研修を、日本国内の建築作業所で1年間実施しています。また、2018年からは当社のマニラ営業所から選抜した10名のフィリピン人技能職員を、当社グループが保有する作業船で受け入れ、技能実習を行うほか、日本語教育等を実施しています。

このほか本社土木技術部、国際支店には、フィリピン、ネパール、ケニアの技術者が在籍しており、CIMモデル製作、海外建設プロジェクトの設計、検討等幅広い分野で活躍しています。