



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、職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

職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

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
定年者数	14名	18名	18名	21名	28名
再雇用者数	10名	16名	14名	15名	24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、「女性の活躍を推進するための行動計画」では、新卒採用者の女性採用を約20%とする目標を掲げています。また、女性総合職の勤務地を超えたネットワーク構築や女性の目線から見た会社の課題抽出等を行い、作業環境の改善や育児支援制度の充実を通じ、女性が働きやすく、継続して就業できる環境づくりに取り組んでいます。2020年11月には、厚生労働大臣より女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として「えるぼし認定」を受けました。



女性総合職採用の推移(新卒入社)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
土木系	2名	0名	10名	8名	6名
建築系	3名	1名	7名	6名	3名
事務系	3名	1名	1名	3名	2名
女性総合職計	8名	2名	18名	17名	11名
新卒採用者計	59名	55名	98名	77名	54名
女性総合職比率	14%	4%	18%	22%	20%

カムバック制度

2021年4月から、介護、育児、留学等の事情により退職する職員が、その事情が解消した場合に当社へ再入社ができる制度(カムバック制度)を導入しました。

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職員の理解、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。

外国人技術者、技能者の育成

フィリピン、ケニア等の外国人技術者に、高度な施工技術、日本語能力の習得を目的として日本国内で実地研修を行い、国内外を問わず活躍できる人財を育成しています。現在、本社土木技術部、国際支店に外国人技術者が多数在籍し、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。また、2018年より当社マニラ営業所から選抜した8名のフィリピン人技能職員に対し、当社グループが保有する作業船において技能実習を実施しているほか、日本語教育等を行っています。現在、8名全員が技能実習3号として活躍しており、国内事業の担い手不足に対応すべく、特定技能者の認定を視野に入れ、継続した育成に取り組んでいます。



測量中の外国人技術者(左ケニア人、右フィリピン人)



安全教育を受ける技能実習生