

魅力ある建設産業の実現

労働安全衛生の推進

基本的な考え方

「安全はすべてに優先する」の考えのもと、すべての人が心身ともに健康で最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境の創出を図るとともに、関係者全員で労働安全衛生システムを運用し、職場の事故・災害の撲滅を目指します。

職員能力向上教育

職員能力向上教育は、年1回全職員を対象として実施しており、現場施工職員は統一したルールのもとで現場管理ができるよう、また、事務系職員には建設業の災害発生状況や安全関係法令の改正点等を理解することを目的としています。2020年度より新型コロナウイルス対策として動画聴講とし、2022年度は1,340名が受講しました。

若手職員への「危険体感教育」

建設現場は、人間と建設機械が混在して活動することにより災害リスクは高いものの、機械の自動化の進展等により、若手職員には「どのようなことが危険なのか」が分かりづらくなってきており、危険予知能力の低下が懸念されます。そこで当社は、現場に存在する様々な危険性を具体的に示し、体感させることで「見て、聞いて、感じる」直感的な理解を促し、若手職員の危険感受性を高めることを目的として「危険体感教育」を実施しており、2021年度は27名が受講しました。2022年度は、入社3年目の若手職員50名の受講を計画しており、労働災害を未然に防げる能力を身につけさせる機会として継続していきます。



吊荷作業の「3・3・3運動」の実践

※ 3・3・3運動:吊荷を地面から30cm上げた箇所で、吊荷から3m離れた場所で、3秒間静止状態を確認する行為のことで、吊荷の安定性を保持することを目的としています

職場環境の改善

基本的な考え方

当社は建設産業の健全な発展のため、時間外労働の削減、建設現場の4週8閉所の実現を重要課題として捉え様々な取り組みを実施しています。また、女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であるとの考えのもと、職場環境の整備により建設産業の魅力向上を実現していきます。

長時間労働の抑制

建設業は、5年間の猶予期間が設けられていた「時間外労働の上限規制」が、2024年4月1日より適用されます。当社では、時間外労働の削減、4週8閉所の実現に向け、労使による「時短専門委員会」を通じ、様々な取り組みを実施しています。

2022年度の主な取り組み

意識改革・制度による取り組み

- 有休取得推進週間の設定と年間休日カレンダーの掲示
- 有給休暇の計画的付与(年5日の確実な取得)
- 計画年休+プラス運動(計画年休に追加して休暇の取得を推進)
- 休暇予定表・実績表の作成(全作業所)
- 単身赴任者の3連休取得推奨
- 工事終了時休暇の取得推進
- 全社統一NO残業デー、全社統一19時退社デー
- 「終業チャイム・アラーム」を活用した時短意識の高揚
- 作業所における時短(ノー残業デー)意識高揚に向けた掲示物の作成

生産性向上施策の実施

- 業務効率化
タブレット、スマホと連携した様々なアプリの活用(安全日誌、遠隔管理、チャット導入、出来形・品質管理)
- BIMワークフロー推進(クラウド連携、設計、積算、施工のBIM活用拡大)
- 施工時生産性向上
ICT施工、プレキャスト化、作業船、作業機械の自動、自律施工
- WEBカメラによる本社・本支店との情報共有強化
- 支店の現場業務支援拡大(着工時業務、諸官庁申請業務等)

作業所閉所状況(%)

区分	2019年		2020年		2021年	
	4週8閉所以上	4週6閉所以上	4週8閉所以上	4週6閉所以上	4週8閉所以上	4週6閉所以上
土木	33	80	45	76	52	79
建築	16	53	10	60	16	63
合計	28	72	37	73	42	75

外勤者 年間平均法定外労働時間(時間)

区分	2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
土木	482.9	507.6	482.0	全外勤者 600時間以内
建築	522.6	517.6	525.5	

外勤者 年間休暇取得日数(日)

区分	2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
土木	117.2	114.5	121.1	全外勤者 120日以上
建築	113.6	115.5	116.7	

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日間
- 工期6ヶ月以上:連続5日間
- 工期15ヶ月以上:1年経過ごとに連続5日間

働きやすい職場の実現

働き方の多様化に対応するため、時差出勤制度、時間単位の有休取得、WEB会議の積極活用等を進めています。また、育児休業、子女養育のための時短勤務等が取得しやすい環

境の整備を進めており、2022年10月からは育児休業を一部有給で取得できる制度を導入しました。今後も、男性の取得率向上に積極的に取り組みます。

育児休業、育児目的休暇取得率(男女別)(%)

区分		2019年	2020年	2021年	2022年度KPI
女性	育児休業	100	100	100	100
	育児目的休暇	4	0	4	
男性	育児休業	12	19	15	25
	育児目的休暇				

健康づくりの支援

職員の心身の健康維持促進のため、年代に応じたメンタルヘルス研修の実施、法定の健康診断のほか、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います。また、2022年度より配偶者の人間ドック受診費用の一部負担も始めました。

人間ドック受診率(%)

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
63.4	67.4	68.0	62.4	62.4

オフィスの環境改善

役職員同士の垣根を超えたコミュニケーションの活性化や心身のリフレッシュによる発想のイノベーションの促進を目的として、本社にリフレッシュルーム(通称、Tルーム)を開設しました。



リフレッシュルーム

人財育成・担い手確保の推進

基本的な考え方

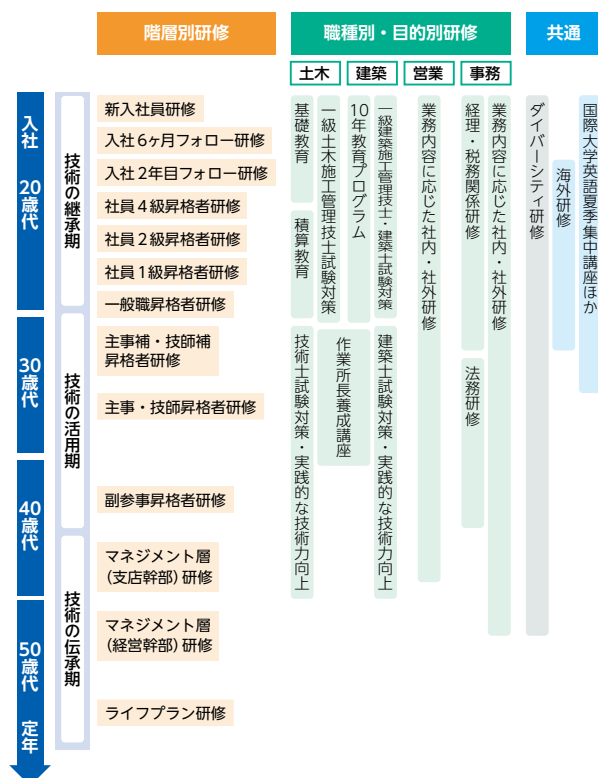
当社では、新卒採用、キャリア採用、大学との連携による次世代教育等を通じ、積極的に将来の担い手確保を図っています。また、教育・研修を通じ「人材から人財への成長」

＝「将来、各分野で活躍できる担い手」の育成を続けるとともに、協力会社への支援も行っていくことで、持続可能な建設産業の実現を目指しています。

教育・研修制度

職員一人ひとりの資質ならびに能力の向上は、企業の成長に欠かすことのできない要素であるとともに、職員にとっても働き甲斐や仕事に対する満足度の向上につながります。当社では階層別・職種別・目的別の研修や推奨資格取得のための研修・支援制度を設け、効果的な能力開発を進めています。

社内の教育・研修制度



研修受講者数(延べ人数)(名)

研修種別	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
階層別研修	250	254	369	359	597
目的別研修	580	412	238	69	168
職種別研修	410	568	961	786	992

1人当たり研修時間・費用

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
研修時間	20.51時間	21.83時間	28.52時間	20.98時間	31.10時間
研修費用	81,481円	84,196円	109,793円	71,880円	116,748円

グローバル人財育成実績(名)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
海外／英語研修参加者	3	2	4	1	2	1
海外店所・子会社社員受入人数	5	5	5	5	0	0

※ 2020、2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大のため、海外研修等、社員受け入れは中止しました

協力会社への支援

建設キャリアアップシステム(CCUS)は、技能労働者の資格、現場の就労履歴等を登録・蓄積するシステムで、建設現場で働く技能労働者の処遇改善や将来のキャリアの見える化につながる仕組みです。当社では、技能者登録率の向上を図るため、希望する協力会社に対しCCUSの登録手続きを代行する等、CCUSの普及に努めています。

また、日建連の「労務費見積り尊重宣言」に基づき、協力会社への見積り依頼に際して、適切な労務費(労務賃金)を明示した見積書の提出を求め、建設技能者の処遇改善に努めているほか、2022年4月1日以降に締結する新規外注契約の支払条件について、手形支払を廃止し、月末締め翌月25日の銀行振込にする等、持続可能な建設産業の実現に向けた取り組みを行っています。