

人権尊重の徹底とダイバーシティの推進

基本的な考え方

当社は、経営理念のひとつである「人間尊重」のもと、性別、国籍、学歴、職歴等にかかわらず、職員一人ひとりの個性と長所を活かし、多様な人材が持つ様々な魅力を最大限に発揮できる企業を目指しています。

そのために、多様な人材が長く活躍できる制度面での環境整備、社内風土の醸成によりダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。

また、あらゆる差別や強制労働、児童労働等を行いません。

人権への理解向上と侵害防止

当社は上記「基本的な考え方」のとおり、人権の尊重を徹底していますが、今後、さらなる人権への取り組みを強化、明確化するため、2022年度中に人権方針を制定することにしています。また、方針制定後は、人権デュー・ディリジェンスを実施していくことを検討してまいります。

ハラスメントの防止

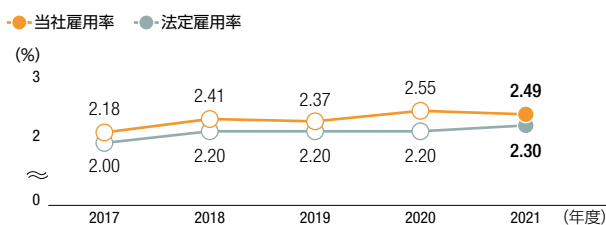
当社では、ハラスメントの防止に積極的に取り組んでおり、ハラスメント研修や、コンプライアンスに関するe-ラーニングで定期的に学ぶ機会を設けています。

テーマ
妊娠・出産に関するハラスメント防止
職場におけるセクシュアルハラスメント防止
職場のパワーハラスメント防止

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

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。

障がい者雇用率 (各年6月1日現在)



職員が定年に達した後も継続して雇用する制度を導入し、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

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
定年者数	18名	18名	21名	28名	40名
再雇用者数	16名	14名	15名	24名	28名

女性活躍に向けた取り組み

女性総合職を着実かつ継続的に採用していくため、「女性の活躍を推進するための行動計画」では、新卒採用者に占める女性比率を20%とする目標を掲げています。また、結婚や育児等で離職し、キャリア継続を断念した職員が離職事由を解消した際に再入社できる制度(カムバック制度)や一般職から総合職への登用制度、女性用作業服の導入、工事現場の女性専用快適トイレの設置等、女性が活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

女性総合職採用の推移(新卒入社)

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
土木技術・機械職	0名	10名	8名	6名	2名
建築技術職	1名	7名	6名	3名	2名
事務職	1名	1名	3名	2名	1名
女性総合職計	2名	18名	17名	11名	5名
新卒採用者計	55名	98名	77名	54名	42名
女性総合職比率	4%	18%	22%	20%	12%

(参考)	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
女性管理職比率	0.00%	0.00%	0.43%	0.61%	0.64%

※ 当社は2020年11月に厚生労働大臣より、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」を受けています。



外国人技術者、技能者の育成

フィリピン、ネパール等の外国人技術者に対し、高度な施工技術、日本語能力の習得を目的として国内で実地研修し、国内外を問わず活躍できる人材を育成しています。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で技能実習を行うほか、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、特定技能(海洋土木)の技能評価試験にも合格しました。今後も外国人技能者、技術者の継続した育成に取り組めます。