



多様な人材の活用 ～社内FA制度・グローバル人材～

IoTの時代にあっても建設という「モノづくり」の現場を支えているのは人であり、だからこそ人から人へと技術や技能は伝承されてきました。「最大の財産は人である」という基本的な考えのもと、当社は、社員一人ひとりが日々の業務にやりがいを持ち、生き活きと働くことができる労働環境づくりに努めています。

2023年4月からはじまった「第13次中期経営計画」においては、人材の育成・確保により組織強化の基盤を形成することを大きな柱のひとつと位置付けています。様々な「人」が集い、多方面に活躍できる「場」を提供することで、当社の技術力やモノづくりに対する情熱を高めています。

◆ 各種社内制度の採用

① 社内FA制度(Z-チャレンジ21)

当社では、社員一人ひとりが保有している能力の発揮を組織の活性化につなげることを目的に、希望職種への挑戦をアピールできる制度を設けています。

挑戦する人の「熱意」「やる気」「努力」をしっかりと確認した上で、希望業務を行う部署への異動を検討しています。

② 自己申告制度

当社では、全社員が希望する部署や勤務地などを自己申告できる制度を設けています。海外勤務に対する希望の有無などもこの制度を通じて確認しています。希望者を優先的に「適所 適材」に配置することが可能となり、人員配置に対する社員の満足度向上を図っています。

◆ グローバル人材の活用・雇用拡大

世界の経済活動を隔てる国境の壁は低くなり、グローバル化は現在も急速に進展しています。国籍や文化的背景に関係なく、一人ひとりが持っている多様な感性や視点を活用することにより、さらなる会社の発展につなげていきたいと考えています。

当社では将来、海外事業の中核となり得る外国人スタッフに対し、日本で日本語の語学研修と、施工管理や工務・積算業務などの技術研修を行う「外国人研修制度」を導入しています。これまでにベトナム人エンジニア5名がこの制度を活用し、日本での研修を経て、現在はベトナムおよび日本国内でそれぞれ活躍しています。また、当社は外国籍人材の採用にも積極的に取り組んでおり、これまで中国・ベトナム・マレーシア・ミャンマー等の外国籍人材の採用実績があります。

外国籍技術者の活躍

作業所長を目指して日本で建築を学ぶ

東京支社建築支店建築部 ウン・シィ・ロイ (ベトナム国籍)

Q.日本に来ようと思ったきっかけを教えてください。

日本の建築に惹かれて、日本で建築技術の知識を勉強したいと思いました。

Q.初めて日本に来た時の感想を教えてください。

6年ほど前に日本へ来ましたが、日本では初めて経験する建築技術が多く、ベトナムより優れていたことに驚きました。また、日本の公共交通機関は便利だと感じています。

Q.銭高組を志望した理由を教えてください。

2012年に銭高組がベトナムで最大級となる日系企業の生産施設を施工することを知り、ぜひ参加したいと思いました。

Q.働いてよかったと思うところを教えてください。

銭高組の社員は、仕事熱心でその姿勢にいつも刺激を受け

ています。また、私が今住んでいる社宅は、公共施設へのアクセスが良く、とても便利です。生活費が少し高いですが、安心して暮らすことができます。

Q.将来の夢や目標は。

技量や知識を今以上に身につけて、色々な物件に関わり、将来的には作業所長になることを目標にしています。



多様な人材の活用・働きやすい職場づくり ～女性活躍・時間外労働削減推進～



◆ 女性活躍推進法に関する取り組み

当社は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の主旨に則り、女性活躍推進に向けた行動計画を策定し、厚生労働省の「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」で公表しています。

また、一般職社員を対象としたスキルアップ研修を実施しています。企業・組織の品格の重要性や、職場でのコミュニケーションを円滑にする方法についての講習を実施しています。

行動計画に掲げた「女性技術者採用の積極的展開」「育児休業取得促進」等をいっそう推し進めていくため、女性だけではなく、男性を含めた会社全体の職場風土に関する意識や制度の改革に向けて取り組んでいます。

◆ GLTD制度(団体長期障害所得補償保険)

2021年度より福利厚生制度としてGLTD制度(団体長期障害所得補償保険)を導入しています。療養のために長期休職する社員に対して就労時と同等程度の金額を保険金として受け取れる制度となっており、療養への専念と早期の就労復帰を促しています。

◆ 時間外労働削減推進

支社・支店単位で労使協議会を開催し、継続的に労働環境改善に向けた協議を進めています。

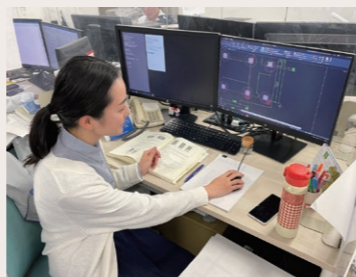
2024年4月より適用開始予定の「時間外労働の上限規制」への対応のため、時間外労働の削減に向けて業務効率化に向けた業務の見直しなどの具体策を全社で推進しています。また毎年6月と11月を「土曜休日取得推進月間」、原則毎週水曜日を「ノー残業デー」と位置付け、時間外労働削減に向けた意識の醸成を図っているほか、作業所異動時の休暇取得推進にも取り組んでいます。

◆ ハラスメント防止

社内教育の実施や通達、社内報による啓発を行い、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、あらゆるハラスメントの防止に努めています。また、全ての支社・支店に職場における相談・苦情窓口を設置し、問題発生時にはスピーディーに対応できる環境を整えています。

◆ メンタルヘルスケア

ストレスとメンタルヘルスの基礎知識、予防・対処法などの修得を目的とした教育を実施しています。また、労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック」を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいます。



働きやすい職場づくり ～ワークライフバランス・その他～



◆ ワークライフバランス

当社は次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働省の女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」で公表しています。子育てを行う社員に対して、「仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備」「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に取り組んでいます。

「育児休業制度」を活用する社員は増加傾向にあり、2021年度以降は男性対象者の約5人に1人が取得しております。

2023年度以降は対象者の約8割以上の取得を目指していきます。

◆ 相互会の活動

社員相互の親睦の向上を図り、会社の事業発展に寄与することを目的に支社・支店ごとに相互会を結成し、旅行や親睦会、レクリエーション活動を行っています。

また、地域ごとにクラブ活動としてサッカーや野球、登山、テニス、ヨガなどがあり、各部とも楽しく活動しています。



野球部(大阪)



サッカー部(東京)

◆ 社員 OB・OG とのコミュニケーション

当社では原則10年以上在籍して退職した社員を対象に「若葉会」を結成し、会員相互ならびに現役社員との親睦を図っています。支社・支店所在地ごとに支部があり、名簿や会報の発行、親睦会の開催などの活動を行っています。新型コロナウイルス感染症の影響で2020年度以降は総会の開催を見送っていましたが、2023年秋より支部ごとに総会を再開する予定です。



若葉会(2019年度)

女性技術者の活躍

構造の美しさを魅せることができる設計者に

設計統轄部構造設計部 安藤 桂子

Q.建設業界(ゼネコン)および構造設計職を志望したきっかけを教えてください。

ももとはインテリアコーディネーターになりたくて建築を志したのですが、建築の表面の美しさだけでなく、骨組みから魅せる形づくりに興味を持ち、構造設計職を志望しました。また、建築という規模の大きな物の設計するにはモノづくりの現場を知らないと思いたったため、現場研修がある建設業を選びました。

Q.銭高組を志望した理由を教えてください。

学歴に関係なく個人の能力で採用をしてくださっていたからです。施工実績においても物流倉庫や商業施設、マンション等多様な用途の実績があり、多くのことを学ぶことができると思いました。安藤忠雄氏が設計した「光の教会(茨木春日丘教会)」の工事に関わっていたことも興味を持つきっかけになりました。

Q.入社する前と、入社後の設計職の感想は。

入社前は黙々と検討業務や図面作成を行うのだろうと思っていたのですが、実際に入社してみると人とのコミュニケーションが多くて驚きました。部材の検討方法や工事監理の仕方など分からないことが多々あり、日々先輩方にたくさんのことを教えていただいています。また、意匠設計や設備設計、営業や現場の方と頻りに連絡をとって業務を進めていく部員の様子を見て、適切かつ簡潔に話したいことを相手に伝える能力の必要性を感じています。

Q.将来の夢や目標は。

意匠とのバランスのとれた構造設計ができるようになりたいです。構造の美しさを魅せることができる建物の設計に携わりたいです。

男性育児休業取得者の声

育休取得を前向きに

東京支社土木支店土木部 濱寄 望

Q.育休を取得しようと思ったきっかけは。

生まれてくる子供が双子だったことが大きかったです。また、家庭の事情で家族のサポートが難しいという状況もありました。

Q.育休の取得を相談した際の職場の反応は。

最近取得者が増えているので良い意味で驚いていました。家庭の事情と双子であることは伝えており、理解してもらえる環境でした。

Q.育休による家族の反応は。

妻は長期の育休を取得できないと思っていました。そのため、長期間での育休を取得できることに驚かれました。

Q.男性育休対象者にメッセージを。

育休取得は、早くから周りに相談して理解を得ることが大切だと思います。私は妻の出産の5か月前から育児休業について

周りの関係者に相談をしていました。建設業界は人手不足なので、現場の技術者であれば「育休取得はできないのではないかと後ろ向きに考えてしまう人もいるかと思いますが、産後育児の大変さを考えると、取得する意義は大きなものがあると思います。最後に、今回育休取得にあたってご協力いただいた、作業所、土木部、人事部の方々へお礼を申し上げます。

