



## 多様な人材の活用(1) ～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方のもと、当社は、社員一人ひとりが日々の業務にやりがいを持ち、生き生きと働くことができる労働環境づくりに努めています。

### 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と、それによる組織の活性化を目的として、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。

挑戦したい人の「熱意」「やる気」「努力」をしっかりと確認したうえで、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

当社では一年に一度、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、社員が満足する人員配置を行っています。

2020年4月からはじまった「第12次中期経営計画」においても、人材と担い手の確保・育成に注力することを大きな柱のひとつと位置づけています。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。

### 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、グローバル化の波が日本社会にも押し寄せています。日本人にはなく、外国人だからこそ持っている感性や視点を、外国籍人材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う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8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

東北支店土木部 **ヴォー・ゴック・バウ** (ベトナム国籍)

#### Q.日本に来たのは何年前ですか？

7年前、日本に来ました。ベトナムの大学で2年半勉強して、日本の大学へ3年次に編入しました。日本で4年間勉強してから、現在、入社3年目です。

#### Q.日本に来ようと思ったきっかけを教えてください。

大学入学時、先輩からベトナムと日本の大学のツィニング・プログラムという制度を紹介してもらいました。その制度を通じて日本に留学するチャンスがあると思ったので、このプログラムに参加しました。

#### Q.建設業界(ゼネコン業界)を志望した理由を教えてください。

学部4年時に建設会社で実務訓練を半年間行い、建設に関する仕事を体験しました。このような経験を通じて、「モノづくり」に興味を持ち、ゼネコンで働きたいと考えました。

#### Q.銭高組を志望した理由を教えてください。

ゼネコン業界の中でも、銭高組は長い歴史や伝統により培った技術と経験があり、銭高組で働きながら、技術力を向上させ、社会インフラ整備に貢献したいと考えました。

#### Q.銭高組の上司や先輩社員、同僚はどうですか？

上司や先輩は仕事だけでなく日々の生活でも分からない点があれば丁寧に教えてくれます。

#### Q.休みの日はどのように過ごしていますか？

休みの日は宿舍近くの観光地で写真を撮影したり、海へ釣りに行ったりします。

#### Q.将来の夢や目標は？

土木技術者として、社会の発展に貢献し、後世に残る構造物の建設に携りたいと考えています。





## 多様な人材の活用(2) ～女性活躍・ハラスメント防止～

### 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・両立支援サイト両立支援のひろば」で公表しています。

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、会社全体の職場風土に関する意識の改革や制度の改革に向けて取り組んでいます。

これらの取り組みの成果もあり、当社は女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」(1段階目)を取得し、現在は2段階、3段階目取得に向けて女性活躍推進に取り組んでいます。



### 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。

### 労働時間短縮推進

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。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、時間短縮を図っています。その他にも、作業所異動時の休暇取得推進や書類削減等による業務負担軽減にも取り組んでいます。

### メンタルヘルスケア

若手社員を対象に、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これまで以上に取り組んでいます。

### 女性技術者の活躍

東京支社建築支店建築部 森岡 愛加

**Q.建設業界(ゼネコン業界)および建築施工管理職を志望したきっかけを教えてください。**

大学で建築を専攻したことが大きかったと思います。理系科目が得意だったことや、建築やインテリアに興味があったので建築系の学科を志望しました。大学で学ぶまではゼネコンや施工管理職についてほとんど知識のない状態でしたが、インターンシップ等を通して建設業界のことを知り、現場に出て働くことを目指すようになりました。

**Q.銭高組を志望した理由を教えてください。**

全国展開しているため、様々な条件・状況での建築が学べると思ったからです。また、地方の出身ですが、地元の地域でも銭高組施工の建物があり身近なところでも施工実績があることを感じられたからです。

**Q.実際に入社して現場に配属された感想は?**

まだまだ男性社会というイメージが強い建設業界ですが、現場では職人さんたちといろいろなお話ができて様々な人と交流が持てるのは楽しいです。

**Q.働くうえで大切にしていることは?**

自分の意見ばかり主張し過ぎず、相手の話を聴くことです。

**Q.施工管理者としてのやりがいとは?**

建物ができていく過程を一番近くで見届けられることができることです。

**Q.将来の夢や目標は?**

とにかく今は一級建築士や1級建築施工管理技士といった資格を取得することです。

