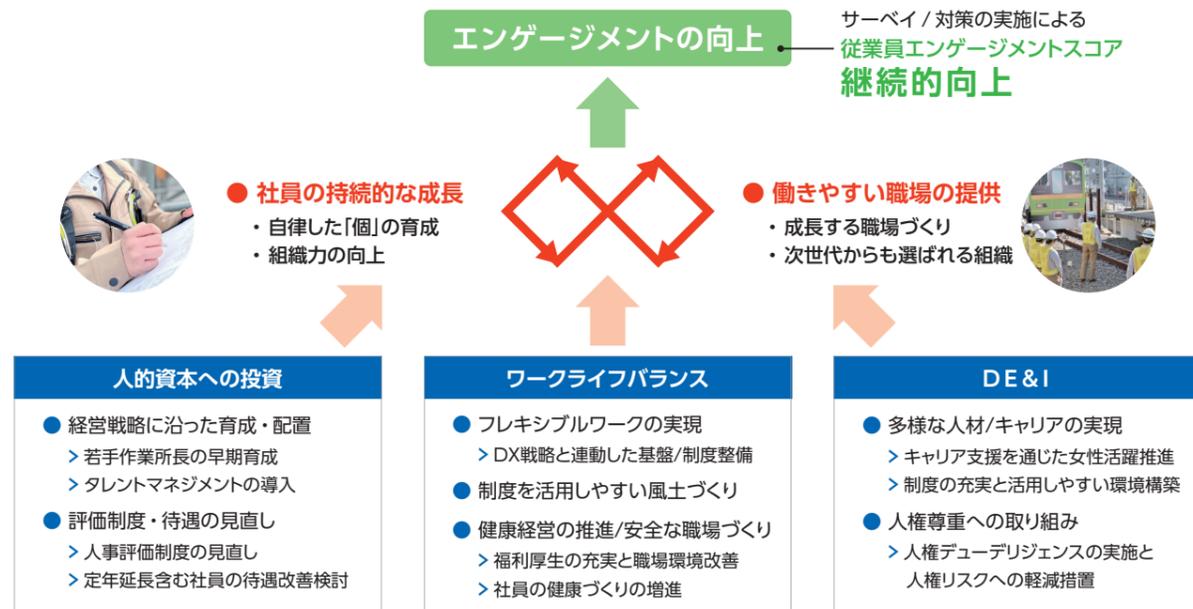


社員の持続的な成長と働きやすい職場づくり

エンゲージメント向上に向けた人的資本戦略

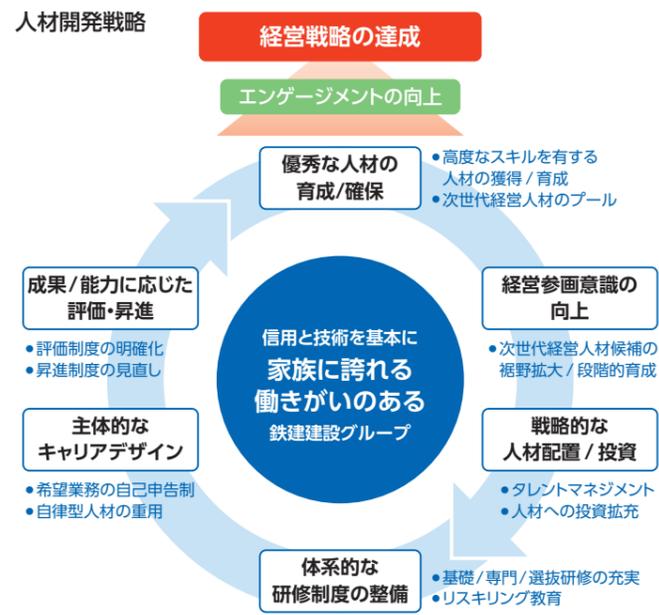


持続的な成長に向けた人材への投資強化

当社はTEKKEN10年ビジョンを定め、「次代のニーズに応え、持続的に成長する鉄建グループ」をめざしています。ビジョンの実現には経営戦略と連動した中長期人材戦略が重要であると考え、これまで「次世代の経営を担う人材の育成」「社員のキャリアデザインの仕組みづくり」「社員が持続的に活躍できる仕組み」「社員能力の把握と戦略的配置」に取り組んできました。また、当社の課題である歪な年齢構成を踏まえ持続的な成長に向けた人材への投資を強化しています。労働環境の整備や働き方改革、各種制度の見直しなどを進め、従業員エンゲージメントの向上を図り企業価値向上へつなげていきます。

経営戦略と連動した人材戦略の推進に向けて

当社では経営戦略と連動した人材戦略の推進に向け、体系的な研修制度の整備を行い、社員の早期育成を行っています。また、社員が主体的なキャリアデザインを実現できるよう、自律型人材を育成するとともに、成果や能力に応じた評価と昇進制度を確立し、高度なスキルを有する優秀な人材へ育成することで経営参画意識の向上を促します。また、タレントマネジメントシステムの導入により、社員のスキルや育成状況、面談記録などのさまざまな人事情報を一元化します。これにより組織の現状把握（年齢・等級の構成等）からデータドリブンな人材育成、異動配置の実現、社員自身のスキル・レベルを把握し、明確なキャリアデザインにつなげ、さらにパフォーマンスを引き上げることがめざしています。このような取り組みによって経営戦略の達成につなげ、働きがいのある企業を作り上げます。



人材育成への取り組み

次世代の経営を担う人材の育成

経営戦略の達成に向けて次世代経営人材を継続的に輩出することは、企業の安定経営とひいては、企業価値の向上につながります。当社では次世代経営人材を育成するため、その道筋や選抜方法を定めるなど人材育成体系を整備し、より早期からの計画的な育成を行います。また、次世代経営人材は、安定経営や組織力強化を目的に常時一定量をプールする計画を進めています。次世代経営人材を段階的に育成することで、次世代経営人材候補者の視野が拡大し経営への参画意識向上が期待できます。

人材育成ロードマップ、人材育成シートを活用した社員の早期育成

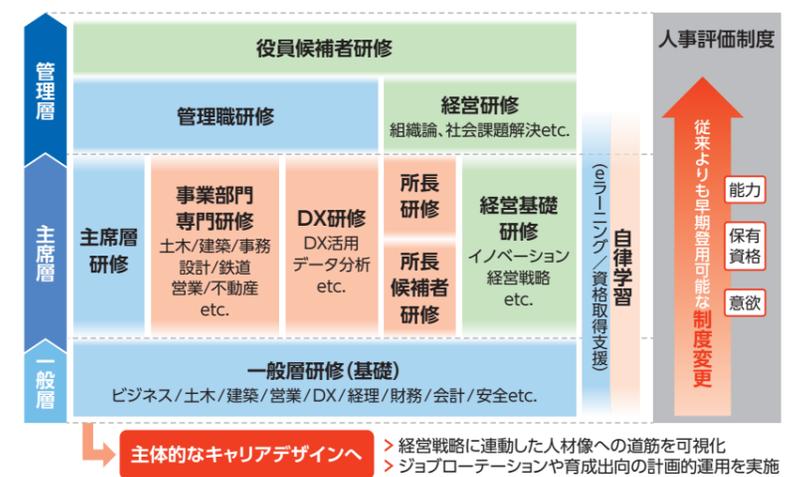
2022年8月に社員がめざすべき方向性を示した「人材育成ロードマップ」の見直しを行い、2023年3月にはロードマップに基づいたステップアップ状況を上司と部下で確認できるツールとして「人材育成シート」を新たに制定しました。半期ごとに実施している目標管理面談の際にお互いがシートを確認することでコミュニケーションを図り、職場の活性化にもつながる制度として運用中です。中期経営計画の初年度である2024年度は、これらのツールを活用することで若手の早期育成により一層取り組むとともに、「人材育成ロードマップ」「人材育成シート」のさらなる見直しを行っていきます。

研修体系や昇進制度の見直し

将来を担う人材育成に向けた研修制度

将来を担う人材を育成するため、入社年次に応じた階層別研修を実施しています。新入社員研修、新入社員フォロー研修、2年目、3年目、4年目、5年目(土木・機電・建築・建築設備職のみ)、6年目(建築・建築設備職のみ)、7年目研修といった、社員の早期育成を目的とした研修を行うとともに、DX研修やサステナビリティ研修など時に応じた研修も取り入れています。これらの研修は当社保有の研修施設「建設技術総合センター」で実施し、屋内研修に加え屋外研修で実践に近い教育を行うことで、経験に基づいた安全や技術に関する知識を学ぶことができます。

研修体系



現場所長の早期育成研修

土木・建築部門では、若年層社員を早期に所長へ登用することを目的とし、概ね30歳以降の選抜社員を対象に、原価管理やマネジメントを一定期間かけて習得する「所長候補者研修」を導入しています。中堅から管理職層においては、技術力、専門力の向上と併せリーダーシップやマネジメント能力を高める必要があり、7年目研修、新任主席層研修、新任管理職層研修に加え、2024年度より新設した新任主席1級研修、管理職5年目研修においてマネジメント研修を行っており、若年層から中堅、管理職の全ての階層に学びの機会を設けた研修体系となっています。これらの研修体系によって社員自らが主体的にキャリアデザインできる仕組みを構築し、従来よりも早期登用が可能となる人事評価制度へ見直しを行っていきます。

自律型人材の育成

入社7年目までに受講する階層別研修に事前学習や確認テストの実施を加え、さらに研修コンテンツのWeb化やライブラリ整理を行い、反復学習が可能な「自律学習プログラム」を導入することで実効性を高める研修内容へと刷新しました。8年目以降は専門領域に特化した研修を充実させることで、各部門のスペシャリストを早期に育成します。また、新たにビジネススキル向上を目的とした外部研修や社員個々のタイミングで受講ができる自己啓発eラーニングを導入し、社員自らが主体的に学び成長する「自律型人材」を育成しています。

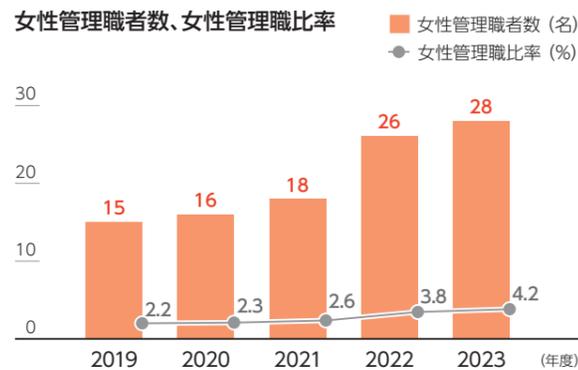
社員の持続的な成長と働きやすい職場づくり

DE&Iの推進

女性活躍推進

当社では、若い世代を中心に女性技術者が活躍の場を広げています。女性のさらなる活躍を推進するため、2022年3月に女性活躍推進ワーキンググループを立ち上げ、部署の垣根を超えさまざまな課題の解決に取り組んでいます。2023年度には、妊娠・出産・育児などのライフイベントによって影響を受けやすい女性社員のキャリアを支援する仕組みを導入しました。この仕組みの目的は、女性社員が自らのキャリアプランを立案のうえ、主体的にキャリアに関わる意識を醸成し、将来の目標を明確にすることです。また、個々のキャリアプランを把握することで、会社としてより効果的な人材育成の方向性が明確になります。こうした取り組みにより、当社は女性の活躍推進状況が優良な企業として、厚生労働大臣より2021年に「えるぼし認定2段階」

を、2022年には最高位である「えるぼし認定3段階」を取得しています。



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出

外国籍社員の活躍

お互いに違いを尊重し理解するために、外国籍社員が配属されている各部署には、個人や職場で実践できるコミュニケーションの取り方や日本と異なる文化慣習について具体的にまとめたハンドブックを配布し、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。また、外国籍社員の悩みや文化・

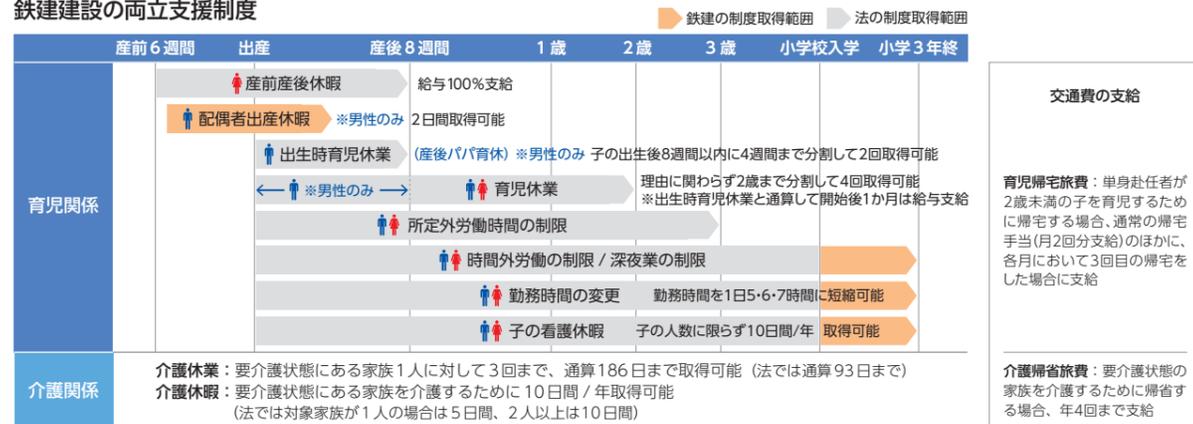
風土の違いに関する課題を共有し、今後のキャリアを考える意見交換会を定期的で開催しています。これらの取り組みを通じて、外国籍社員だけでなく、全社員が異文化の理解を深め、多様性を尊重する企業文化の向上をめざしています。

ワークライフバランス

両立支援

当社では、社員のワークライフバランスを大切に考え、社員が育児や介護をしながらでも安心して働き続けられるよう、各種両立支援制度の拡充に取り組んでいます。また、2023年7月に次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。今後は、上位認定である「プラチナくるみん」の取得をめざします。

鉄建建設の両立支援制度



育児休業取得率の向上

育児休業取得促進に向けた取り組みを積極的に行っており、育児休業を1か月まで有給としているほか、対象の子が2歳になるまで特別な理由がなくとも育児休業を取得できるなど、法定を上回る制度を導入しています。また、「育児休業意向確認面談制度」を導入し、育児期社員への制度周知、上司による育児休業取得意向の確認、フォロー体制整備のための情報共有など、一連の流れを制度化しました。男性社員の育児休業取得率は年々上昇しています。

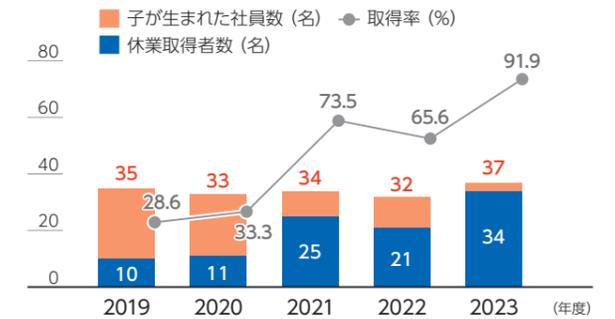
フレックスタイム制度

社員の仕事と生活との調和を図り、業務の効率的な遂行を目的として、2018年より「フレックスタイム制度」を導入しています。制度を活用し、フレキシブルな働き方を推進することにより社員の働きやすい環境づくりに努めています。

育児期女性座談会

多くの女性社員が抱えている「仕事と育児の両立」についての不安や悩みを軽減させるために、若手女性社員や現在育児休業中の女性社員を対象に、未就学児を育てながら仕事と育児を両立している女性社員の体験を聞く育児期女性社員座談会を行いました。

男性の育児休業取得状況



「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したもの

仕事と介護の両立

介護に必要な知識や仕事と介護の両立方法、事前の準備といった内容を学ぶためのシステムを導入しました。本システムは、社員ごとの介護リスクを診断し、その結果に応じたeラーニングやメールマガジンにより学習できる仕組みです。また、介護の初動時のフローチャートや介護要因のトップである認知症の早期発見、早期対応のためのガイドを作成し、社員へ公開しています。

人権への取り組み

鉄建建設グループ 人権方針

当社グループは、責任ある企業活動の促進を図り、社会全体の人権の保護・促進に貢献すべく、2023年12月に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「鉄建建設グループ人権方針」を策定しました。

当社グループは、鉄建建設の「経営理念」に基づき、安全で良質な社会基盤を創造することを通じて社会の繁栄に貢献するとともに、持続的に成長し家族に誇れる働きがいのある企業をめざし、「人権の尊重」を「企業活動指針」に定め、企業活動における社会的使命を果たすよう取り組みを推進しています。本方針は、当社グループで働く役員、従業員、出向・派遣社員を含む全ての者に適用されます。

また、当社グループのビジネスパートナー、サプライヤーその他関係者に対して本方針の内容を支持するよう働きかけ、人権を尊重し、侵害しないよう求めます。当社グループは、全ての利害関係者に人権の保護とその促進への取り組みを示すとともに、社会への貢献と持続可能な未来の構築に対する責任を明確に表明し、本方針を事業活動の基本的な原則とし、人権を尊重する取り組みを進めていきます。

人権デューデリジェンスについては、①人権リスク評価および負の影響と優先課題の特定、②人権影響評価、③対策・改善の検討と実施、④改善状況のモニタリング、⑤社内外への情報公開をPDCAとして継続的に回して改善を図っていきます。