

人材戦略

人的資本を核とした持続的成長戦略

当社は、持続的な企業成長と中長期的な経営戦略の実現に向け、「人的資本」を重要な経営資源の一つと捉え、あらゆる取り組みの基盤と位置づけています。社員一人ひとりの能力や意欲が十分に発揮される環境を整えることで、個々の力を結集し、組織全体の総合力を高めるとともに、変化の激しい事業環境にも柔軟かつ機動的に対応できる体制の構築を進めています。

また、社員の多様な背景や価値観を尊重するとともに、誰もが自分らしく働きながら力を発揮できる職場づくりをめざし、働きやすさと働きがいの両立にも注力しています。制度面や職場環境の整備に加え、社員の個性やキャリア志向に寄り添った支援を重視し、年齢や職種、ライフステージを問わず、社員一人ひとりが自律的に成長できる仕組みの整備を進めてきました。

社員が自ら学び、挑戦し続けられる風土の醸成も当社が重視してきた取り組みの一つです。中長期的なキャリア形成を支援するための教育機会や制度を段階的に充実させ、社員の主体的な成長を促す環境づくりに努めています。特に、階層別、職種別に設計された研修体系や自己啓発を支援する制度の整備を通じて、学び続ける文化の定着を図っています。

さらに、次世代経営人材の育成にも継続的に力を注いでおり、段階的なリーダーシップ開発や選抜型の育成プログラムを通じて、経営を支える中核人材の計画的な育成を推進しています。こうした取り組みを通じて、持続可能な企業運営の基盤となる人材の厚みと多様性を確保しています。

当社は、誰もが公平に能力を発揮できる環境を整え、組織の一員としての誇りと責任を持って成果に貢献できる企業文化の醸成をめざしており、今後も、社員一人ひとりの成長を支える施策を強化することで、エンゲージメントの向上と企業の持続的な競争力強化を両立させていきます。

社員の持続的な成長



働きやすい職場の提供

人的資本への投資

経営戦略に沿った育成・配置

当社は、経営戦略と一体となった人材戦略のもと、人への継続的な投資を企業の持続的成長を支える基盤と捉え、その強化に取り組んでいます。特に、環境変化への対応力を高めながら、社員一人ひとりの能力とポテンシャルを最大限に活かすための仕組みづくりを進めています。

その一環として、社員のスキル、経験、志向を可視化、分析できるタレントマネジメントシステムを導入し、経営戦略と人材配置をより高度に連動させる体制の構築を図っています。また、若手社員への階層別研修や8年目以降の専門領域研修、社員自らが学べる自己啓発学習の整備や、将来の現場を担う若手作業所長の早期育成をめざした実践的な専門研修など、全社員が成長できる育成体系を構築しています。

こうした取り組みによって、人材の最適配置と育成を同時に実現し、個人と組織の成長を両立させる仕組みを整えています。

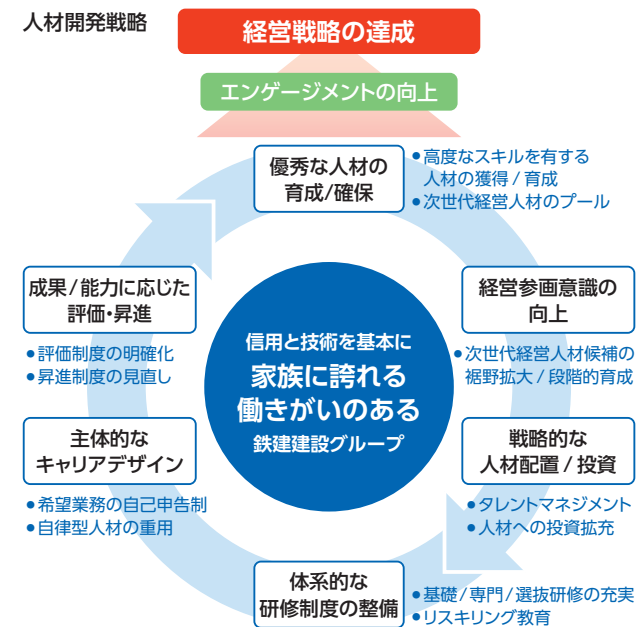
評価制度・待遇の見直し

社員が納得感を持ちながら意欲的に働ける環境を整備するため、人事評価制度の見直しにも着手しており、公正性と透明性を重視した評価基準のもとで、成果や貢献が適切に処遇へと反映される仕組みの構築を進めています。

また、定年延長を含む待遇の改善についても検討を重ね、

多様なキャリア観やライフステージに対応できる柔軟な制度設計を通じて、誰もが長く安心して働ける職場づくりをめざしています。これらの施策を通じて、人的資本の価値を継続的に高め、社員一人ひとりの成長と企業の中長期的な競争力強化の双方を実現していきます。

人材開発戦略



人材戦略

従業員エンゲージメントの向上

当社は、「中期経営計画2028」で掲げているビジョンのもと、社員一人ひとりが持続的に成長し、サステナブルな未来社会への挑戦を通じて「誇れる企業」となることをめざしています。

その実現には、社員が日々の業務にやりがいを感じ、自身の成長を実感できる環境が不可欠であり、さらに過度なストレスを抱えることなく安心して働ける職場づくりが重要です。これらはすべて、従業員エンゲージメントの向上と深く結びついています。企業が持続的に成長するためには、社員一人ひとりが会社の目標と方向性に共感し、自らの意志で貢献しようとする意欲を持っていることが不可欠です。エンゲージメントが高い社員は、生産性や創造性が高いだけでなく、顧客満足やチームの士気向上にも良い影響をもたらします。逆にエンゲージメントが低い状態は、離職率の上昇や組織の活力低下といったリスクを招きかねません。

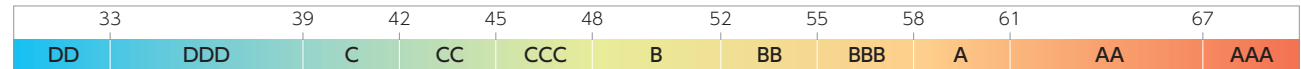
こうした背景を踏まえ、当社では2024年6月に初めて従業員エンゲージメント調査を実施しました。この調査は、社員が日々の業務にどのような思いを持って取り組んでいるか、仕事を通じて成長を感じられているか、ストレスや不安を抱えていないかなど、多角的な観点から現状を把握するためのものです。調査結果を丁寧に分析し、各組織の課題に応じた改善策を講じることで、全社的なエンゲージメントの底上げを図ります。今後も、社員一人ひとりが働きやすく、会社のビジョンと一体となって進んでいける、やりがいと誇りを持てる職場環境づくりに継続的に取り組んでいきます。

エンゲージメントスコア目標



参考：エンゲージメントスコアとレーティングの関係

※(株)リンクアンドモチベーションのエンゲージメントサーベイによる



従業員エンゲージメント調査から見てきた課題

サーベイにより、組織としての「強み」と「課題」を客観的に把握することができました。まず強みとしては、上司と部下の関係性が比較的良好であり、部下から見て上司が話しかけやすく、意見を受け入れる姿勢や迅速な意思決定がなされている点など、オープンなコミュニケーションが根付いていることが明らかとなりました。

一方で課題としては、世代や役職を超えた縦の関係性や、

部門をまたぐ横の連携においてコミュニケーション不足が見られ、情報伝達の在り方への不満や、人員配置、キャリア形成に対する不安の声も確認されています。

持続的な成長に向けたエンゲージメント向上の方針と重点施策

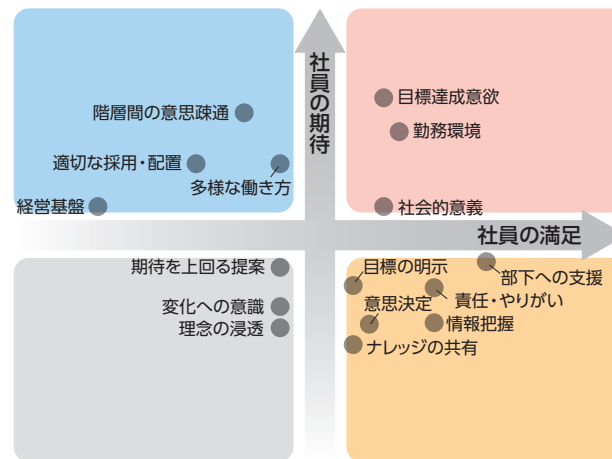
こうした調査結果を踏まえ、当社では、経営層との一体感の醸成、部門を越えた協働や意見交換の促進、分かりやすい情報発信の強化といった取り組みを通じて、組織活性化と生産性の向上を図っていきます。

さらに、従業員エンゲージメントを高めるための重点施策として、「経営・対話」「働き方改革」「若手活性化」「管理職支援」「人材配置・採用」の5つの要素を軸に据え、全社的に取り組みを推進しています。これらはそれぞれ独立した課題であると同時に、相互に影響し合う重要な構成要素であり、段階的かつ体系的に施策を拡充することで、組織全体の一体感や柔軟な対応力の向上をめざしています。

当面は2028年度までの目標達成を一つのマイルストーンと定め、これに向けて計画的かつ着実に取り組みを進めていきます。そして、その達成を新たなスタート地点と位置づけ、より高いレベルでの持続的な成長と変革の実現をめざします。

今後も従業員エンゲージメント調査を継続的に実施し、組織の現状を可視化、分析することで、改善のサイクルを回し続け、エンゲージメントのさらなる向上に向けて、戦略的かつ継続的に取り組んでいきます。

期待度と満足度の関係性



当社の強み 部下への支援、目標達成への意欲、勤務環境

当社の課題 階層間の意思疎通、適切な配置、多様な働き方、経営基盤

人材戦略

将来を担う人材育成に向けた研修体系の構築

次世代経営人材の育成強化

経営戦略の達成に向けて、次世代の経営人材を継続的に輩出することは、企業の安定経営と企業価値の持続的向上に直結します。当社では、次世代経営人材の計画的な育成に向けて、その道筋や選抜方法を明確にし、人材育成体系を整備してきました。経営人材に相応しい資質や能力を定義し、キャリアの各段階で求められる要件や成長支援策を段階的に可視化しています。

また、次世代経営人材の育成においては、知識やスキルの習得にとどまらず、実践を通じた視座の転換や意思決定力の養成が重要と考えています。このため、段階的な成長を支援する施策として、社外人材との交流機会を含む外部研修を積極的に導入し、多様な価値観に触れることで新たな気づきや視野の広がりを促しています。

さらに、経営的視点の獲得を目的としたeラーニングの活用により、日常的な自己学習の習慣化も図っています。自律的に学び、変化の兆しを読み取る力を養うことで、次世代の経営

を担う人材の質的強化と参画意識の醸成が進んでいます。

自律型人材の育成

入社7年目までの階層別研修では、事前学習や確認テストを取り入れ、コンテンツの一部をWeb化、ライブラリの整理も行うことで、反復学習が可能な「自律学習プログラム」を導入し、研修の実効性を高めています。

研修後には上司との面談を実施し、職場でのOJT方針（目標）を設定。さらに研修から3か月後に、行動変容の有無をアンケートやレポートなどで確認し、その結果を研修実施部署にフィードバックする仕組みとすることで、研修効果の定着を図っています。

8年目以降は専門領域に特化した研修を充実させ、各部門のスペシャリストを早期に育成しています。また社員が自らのタイミングで受講できる自己啓発用eラーニングも導入し、社員が主体的に学び成長する「自律型人材」の育成を推進しています。

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に、概ね30歳以降の選抜社員を対象とした「所長候補者研修」を導入しています。本研修は、現場所長に求められる多面的な能力を体系的に育成することをめざしており、技術力のみならず、原価管理やマネジメントに関する実践的な知識とスキルの習得を重視しています。特に原価管理については、プロジェクトの収益性を左右する重要な要素と位置づけ、研修の中核テーマとして取り扱っています。

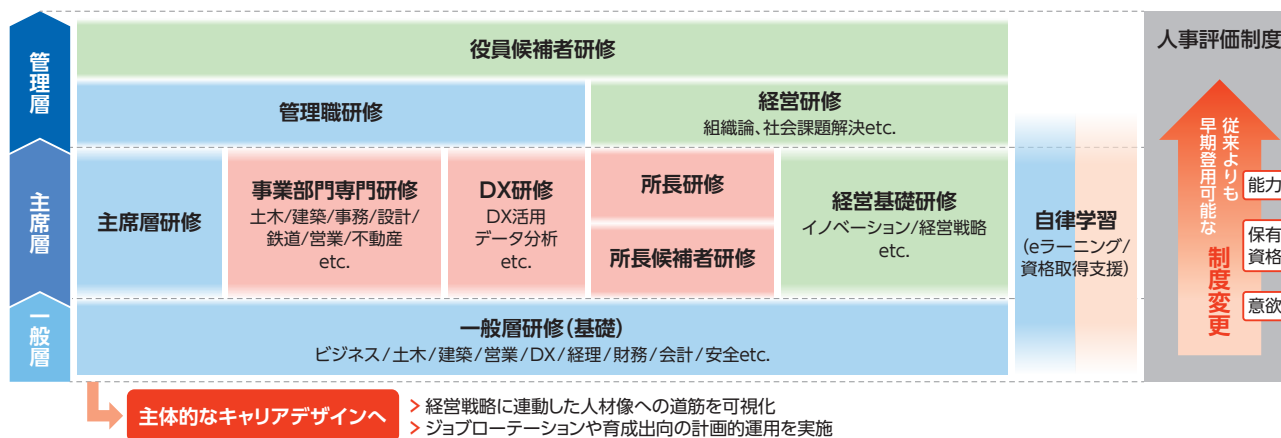
また、実例を活用しながら、原価に直結する要因の見極め方や、リスクを最小限に抑えるための判断力、対応力を養う演習も行っています。この研修により、現場の総合的なマネジメント能力を着実に高めるとともに、経営視点を持った意思決定ができる人材へと成長していきます。

タレントマネジメントシステムによる人材管理

当社はTEKKEN10年ビジョンを定め、「時代のニーズに応え、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、「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。

併せて必要な人材の質と量を計画的に確保する必要があり、2025年度より「タレントマネジメントシステム」を導入しました。これにより、社員のスキルや育成状況、自身のキャリアを見据えた自己申告項目、面談記録などのさまざまな人事情報を一元化し、組織の現状把握（年齢・性別・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把握により、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の向上につなげていきます。

研修体系 ■ 共通研修 ■ 専門研修 ■ 経営研修



人材戦略

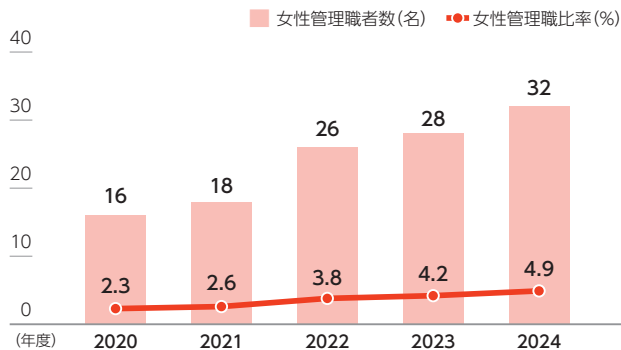
DE&Iの推進 ～多様な人材の活躍推進～

当社は、多様な価値観を持つ人材がいきいきと活躍できる職場づくりをめざしています。女性社員をはじめとする全社員のキャリア形成支援をはじめ、育児や介護と仕事を両立する社員への支援、外国籍社員が働きやすい制度の整備、障がい者雇用の拡充など、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

女性活躍推進

当社では、女性の管理職登用を重要な経営課題のひとつと位置づけ、女性管理職比率の着実な向上に取り組んでいます。その成果として、女性管理職比率は年々上昇しており、2024年度は4.9%となりました。2028年度末には6.6%の達成を目標に掲げています。多様な視点を経営に取り入れることで、組織の持続的成長とイノベーションの創出をめざします。こうした取り組みが評価され、女性の活躍推進状況が優良な企業として、2022年に厚生労働大臣より最高位の「えるぼし認定（3段階目）」を取得しています。

女性管理職者数・女性管理職比率



※「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

育児休業取得率の向上

育児と仕事の両立を支える環境づくりを重要なテーマと捉え、法定基準を上回る柔軟な制度を整備しています。育児休業は、最大1か月間まで有給化としているほか、子が2歳になるまで特別な事由がなくとも取得可能とするなど、社員のライフステージに寄り添った制度を導入しています。

さらに、「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、上司による取得意向の確認、フォロー体制の整備といった一連のプロセスを制度化しました。職場全体で育児休業を支える文化の醸成を図っています。

こうした取り組みの成果として、男性社員の育児休業取得率は年々上昇し、2024年度には100%を達成しました。

外国籍社員の活躍

外国籍の新入社員が安心して現場に臨めるよう、配属前に「送り出し研修」を実施しています。この研修では、職場での円滑なコミュニケーションの取り方や、社内制度の理解を深

める内容を中心に構成されており、異文化環境でのスタートを力強くサポートします。

2024年8月には、外国籍社員を対象に、悩みや文化・風土の違いに関する課題を共有し、今後のキャリアをともに考える意見交換会を開催しました。



外国籍社員との意見交換会

介護と仕事の両立

社員一人ひとりが将来に備え、安心して働き続けられるよう、介護に関する知識や両立方法、事前準備を体系的に学べる支援システムを導入しています。このシステムでは、社員の介護リスクを定期的に診断し、その結果に応じたeラーニングやメールマガジンを通じて、必要な知識をタイムリーに提供しています。

さらに、介護が必要となった際に迷わず行動できるよう、初動対応のフローチャートを社内に公開するとともに、社員がいつでも相談できる「介護相談窓口」も設置し、実践的なサポート体制を整えています。

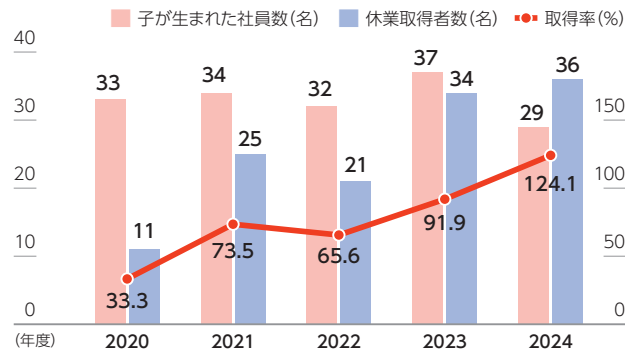
また、全社員向けのオンラインセミナーを開催し、介護の専門家による講演を配信しています。2024年のテーマは「認知症・仕事と介護の両立・遠距離介護」でした。

セミナーを受講した社員の声

「認知症初期の判断方法や早期対応の重要性について学ぶことができ、もしもの時の心の準備ができました。」

「以前は知識が不十分で納得のできる介護ができなかったですが、セミナーで知識を得たので、将来より良い介護ができるのではないかと感じました。」

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

人材戦略

ワークライフバランス

両立支援

当社では、社員一人ひとりがライフステージに応じた働き方を選択できるよう、育児や介護と仕事の両立を支える制度の拡充に継続的に取り組んでいます。柔軟な勤務制度を活かし、誰もがキャリアを継続できる環境づくりを推進しています。

当社は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」を取得していましたが、2025年7月、より高い水準の取り組みが認められ、特例認定である「プラチナくるみん認定」を取得しました。また同月、仕事と介護の両立支援に取り組む姿勢を示すシンボルマーク「トモニン」を取得しました。今後も育児支援や介護離職の防止に向けて職場環境の整備を進め、社員が安心して働き続けられる体制づくりを通じて、企業の持続的な成長をめざしていきます。

育児休業を取得した男性社員の声

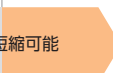


「生まれたわが子に普段以上の愛情を注いであげられる時間を作り出せる育児休業の取得は、夫として最高の家族孝行になると思います。」

鉄建建設の両立支援制度

鉄建建設の制度取得範囲

法の制度取得範囲

産前6週間		出産	産後8週間		1歳	2歳	3歳	小学校入学	小学3年終
育児関係	 産前産後休暇		給与100%支給						
	 配偶者出産休暇		※男性のみ 2日間取得可能						
	 出生時育児休業		(産後パパ育児) ※男性のみ 子の出生後8週間以内に4週間まで分割して2回取得可能						
	←  ※男性のみ →		  育児休業		理由に関わらず2歳まで分割して4回取得可能 ※出生時育児休業と通算して開始後1か月は給与支給				
	  所定外労働時間の制限								
	  時間外労働の制限 / 深夜業の制限								
	  勤務時間の変更 勤務時間を1日5・6・7時間に短縮可能								
介護関係	  子の看護等休暇 子の人数に限らず10日間/年 取得可能								
	介護休業：要介護状態にある家族1名に対して3回まで、通算186日まで取得可能（法では通算93日まで） 介護休暇：要介護状態にある家族を介護するために10日間/年取得可能（法では対象家族が1名の場合は5日間、2名以上は10日間）								

交通費の支給

育児帰宅旅費：単身赴任者が2歳未満の子を育児するために帰宅する場合、通常の帰宅手当（月2回分支給）のほかに、各月において3回目の帰宅をした場合に支給

介護帰省旅費：要介護状態の家族を介護するために帰省する場合、年4回まで支給

人権の尊重

人権尊重への取り組み

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て人権を尊重する取り組みを進めていきます。

鉄建建設グループ 人権方針

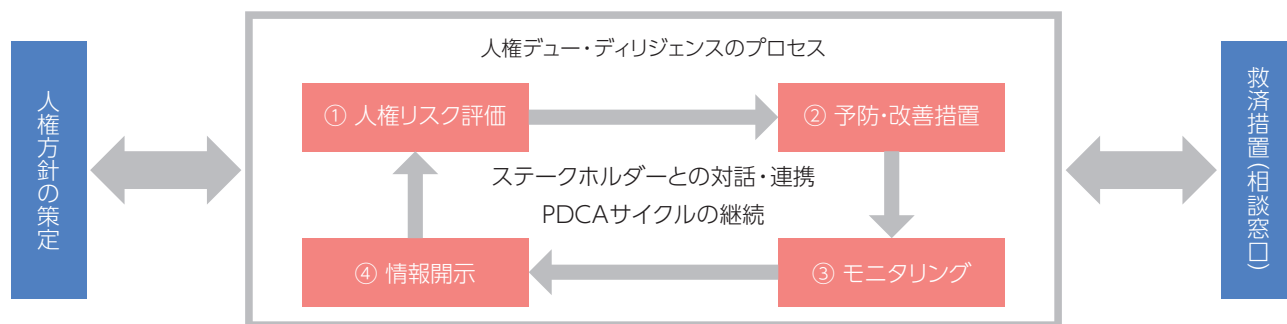
1. 規範や法令の尊重・遵守
2. 人権の尊重
3. 人権に関する取組体制
4. 人権デュー・ディリジェンスの実施
5. 救済と是正
6. 教育・研修
7. ステークホルダーとの対話や協議
8. 情報開示

人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

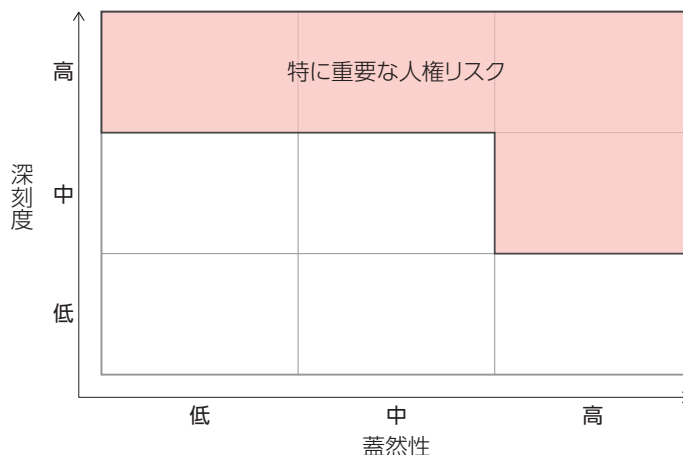
人権デュー・ディリジェンスについては、①人権リスク評価および負の影響と優先課題の特定、②人権影響評価、③対策・改善の検討と実施、④改善状況のモニタリング、⑤社内外的情報公開のPDCAサイクルを継続的に回して改善を図っていきます。

2024年度は外部の専門家を交えて、人権リスクの評価・

特定を行いました。人権リスクは「深刻度」と「蓋然性」の2軸の観点から評価を実施、人権リスクマップを作成し、優先して取り組むべき5つの重点課題を決定しました。2025年度以降はこれら5つの重点課題を中心に、社員、協力会社、その他サプライヤーへのアンケート実施や研修等の充実を図り、人権啓発の取り組みを進めていきます。



人権リスク評価のマッピング



鉄建建設グループが優先的に取り組む人権課題

健康と安全

ハラスメント

差別(性・ジェンダー)

労働条件

外国人労働者
※技能実習生含む

パートナーシップの推進

サプライチェーンとの連携

当社は企業経営において、株主のみならず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要であるとの認識のもと、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいます。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果については、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、着実に取り組みを推進しています。

🔗「マルチステークホルダー方針」

サプライヤーとの信頼関係

「パートナーシップ構築宣言」は関係閣僚（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）と経団連会長、日商會頭、連合会長をメンバーと



🔗「パートナーシップ構築宣言」

する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設され、サプライチェーンにおける取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを宣言するものです。

当社は、2023年4月に宣言を公表し、サプライチェーン全体での価値創造と共存共栄をめざし、協力会社に対して、適正取引の普及啓発と人材育成等の支援を実施しています。

下請業者との価格決定方法や、下請代金の支払条件、知的財産・ノウハウ、働き方改革等に伴うしわ寄せなどにおいては、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組んでいます。

また、労務費上昇分の取引価格への転嫁の対応についても

取締役会を含む経営トップが関与し、対等な立場で協議を行い、取り組み状況を定期的に報告し、必要に応じて対応方針を社内外に示すよう取り組んでいます。

社員、協力会社と当社役員との意見交換会

当社は2014年度より、役員が建設現場を訪れる特別安全パトロールに合わせ、定期的に社員や協力会社との意見交換会を実施しています。この意見交換会は、現場の日常業務や会社制度などについて、日頃感じていることや会社への要望を役員が直接聞き、改善を図ることを目的としています。意見交換会で出された意見は集約を行い、必要に応じて取締役など経営幹部へ情報共有しています。

2024年度に行われた意見交換会では、協力会社から生産性向上、熱中症への取り組みや人材不足、建設キャリアアップシステム、安全教育研修についての意見や要望がありました。また、社員からは業務改善や人材育成、福利厚生などについて意見や要望があり、経営幹部が一人ひとりの意見に耳を傾け、対応すべき課題については議論し対処しています。

鉄和会

全国の基幹的な協力会社で組織された「鉄和会」には約650社が加入しており、各地区鉄和会で構成される全国組織として「鉄和会連合会」があります。当社と鉄和会連合会は、結束を強めるとともに、双方の発展に寄与することを目的として、「鉄和会全国協議会」を設けて活動しています。2024年度は、働き方改革や建設キャリアアップシステムへの対応、現場でのDXの浸透と展開、会員各社のレベルアップのための研修の充実など、鉄和会連合会からの要望等に対し、全国協議会で活発な意見交換を行い、課題解決に取り組みました。

当社と鉄和会は今後も協働し、活動方針の策定や顕著な活動への表彰により、結束を強め、双方の発展に努めていきます。

優良技能者制度・功績表彰

建設技能労働者の高齢化や新規入職者の減少、定着率の低下などにより、熟練した技能者の不足が懸念されており、当社では、2014年度より「優良技能者認定制度」を開始しました。当社工事に従事する特に優秀な技能者を「優良技能者」と認定し、その後、当社の工事に一定期間以上従事し、安全、品質、環境、工程管理において卓越したリーダーシップを発揮し、円滑な現場運営に尽力したと認められた優良技能者を「功績表彰」として表彰します。

2023年12月には、認定基準に建設キャリアアップシステムの能力評価レベルを踏まえるなど制度の見直しを行い、より客観性を高めました。2024年度は全国で新たに25名を優良技能者として認定し、63名に功績表彰を授与しました。表彰式では当社経営幹部と意見交換会を実施し、現場運営に関する課題や改善提案を共有しました。その後、品質トラブル防止への自主的な取り組みや、後輩・若手の指導、最近の事故トラブル事例を題材とした勉強会を通じて、技術伝承と安全意識の向上を図りました。



優良技能者功績表彰

パートナーシップの推進

サプライチェーンとの連携

協力的会社自主対応の安全管理の浸透

当社は、協力的会社事業主の安全管理のレベルアップを目的に、継続的な教育と支援を実施しています。事業主には安全管理義務を理解した上で、職長や作業員への教育を徹底し、自主的な安全管理を確実に実施すること、さらに、自社と常時取り引きのある協力的会社に対しても、定期的な教育、指導を行うことを求めています。これにより、サプライチェーン全体での安全意識の底上げと、リスクの未然防止を図っています。

また当社では、全ての支店での事業主研修会の開催や、作業所協議会に出席する事業主に対して「送り出し・新規入場者テキスト」や「教育資料動画」の配付を通じて、職長、作業員への教育の推進と支援を行っています。これらの取り組みは、現場レベルでの安全文化の定着を促進し、協力的会社との信頼関係の強化にもつながっています。元請からの「ヤレ」といった受け身の安全管理ではなく、「ヤロウ」「ヤルゾ」といった主体的な安全管理を実現するための施策を、今後も積極的に展開していきます。



教育用テキスト



教育用動画

地域や社会への貢献

地域社会とのつながり

建設技術総合センターでは、2011年から視覚に障がいのある方を対象とした鉄道体験会を行っています。この体験会は、研修施設の模擬鉄道設備を利用して、実際には触れることが難しい設備に触れてもらい、視覚障がいのある方々が安全に生活できるようにお手伝いをし、事故を防ぐことを目的としています。

2024年11月には千葉県立千葉盲学校中学部の生徒が参加し、白杖を使ってホームの高さを確認したり、万が一転落した際のホーム下の避難場所への避難などを体験しました。



ホームの高さを確認



非常停止ボタンを体験

また、2025年3月には、成田消防署による救助訓練が行われました。この訓練は、2025年1月に埼玉県八潮市で発生した道路陥没事故のような状況に備えた救助訓練で、研究施設の立坑（最深部5m）を使用して行われました。訓練では、立坑内に要救助者がいるという想定のもと、ロープを使用して要救助者を吊り上げる救助活動が行われました。

建設技術総合センターでは、団体・企業や大学生向けの研修、地域の皆さまを対象とした見学会なども積極的に行っています。今後も幅広く施設を活用し、地域や社会に貢献していきます。



救助訓練の様子