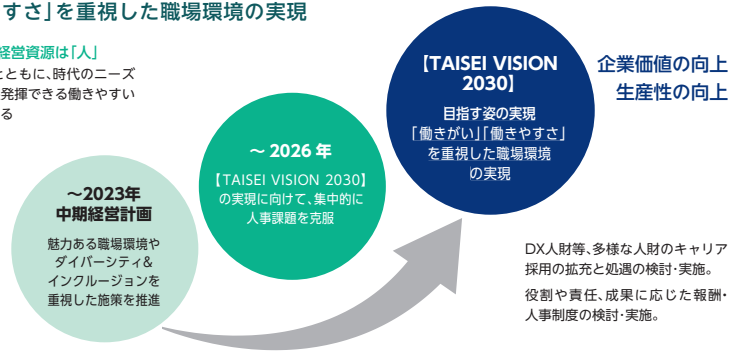


人財・人的資本に関する考え方

大成建設グループは、中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】において、ダイバーシティ&インクルージョンを進め、魅力ある職場環境などを実現することを重点課題の一つとしています。
多様な人財の能力を最大限に引き出し、社員一人ひとりが「働きがい」「働きやすさ」を感じながら活躍できる働き方、職場環境を整備することで、生産性の向上を目指し、企業価値の向上につなげていきます。

「働きがい」「働きやすさ」を重視した職場環境の実現

大成建設グループの最大の経営資源は「人」
多様な人財を確保・育成するとともに、時代のニーズに合った、自らの能力を最大限発揮できる働きやすい環境や人事・給与制度を整備する



【人事政策】

基本方針 企業価値の創造と持続的成長に資する人事政策

目指す組織像

「働きがい」「働きやすさ」を重視したエンゲージメントの高い組織

目指す人材像

明るく、熱意と誠意、企業人としての規律を持ったプロフェッショナル

【中長期の外部環境・構造変化】

- IX** 業界再編圧力の高まり
- SX** 環境・社会課題を事業を通じて解決する方向へ
- DX** DXが競争力を左右する時代へ

【中長期の人事課題】

- 人財の採用と育成**
 - 土木・建築を志す人財の採用強化
 - 新事業領域の拡大を促す人財の採用と新しい人事制度構築
 - 人財育成の強化
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**
 - 多様な価値観を持つ人財が活躍するための環境整備
- 働き方改革**
 - 働く場所と勤務時間に制約のある建設業の特性を踏まえた柔軟性のある働き方の推進

働きがい

- 多様な人財の採用強化**
 - ・既存領域人財の安定的な人数の採用とともにプロフェッショナル人財、新領域人財の採用を強化(通年採用、中途退職者復職推進「ジョブリターン」)
- 人財の育成と計画的配置**
 - ・育成制度の整備と計画的配置により能力と成長の最大化を図る
- やる気と働きがいを引き出す人事評価の強化**
 - ・【TAISEI VISION 2030】に基づく社員一人ひとりの目標の明確化と、成果を上げた社員に報いる運用を強化
 - ・【TAISEI VISION 2030】の実現に寄与した大成建設グループの社員及び事業場の褒賞を実施

働きやすさ

- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの浸透**
 - ・女性社員や高齢社員、外国籍社員の人財等、多様な人財がライフステージの変化に応じて活躍できる柔軟な働き方の整備
- 働き方改革の実現**
 - ・建設業の特性を踏まえた柔軟な働き方の導入(時差出勤、育児フレックス、労働時間見える化システム導入)
- 健康経営の推進**
 - ・「こころ」と「からだ」のコンディションを整える予防措置、情報提供を継続する「Femtech推進、婦人科系がん検診費用の補助、不妊治療支援の拡大、プレコンセプションケア、メンタルヘルス対策等」
- ライフプランの支援**
 - ・資産形成セミナー、セカンドライフセミナー等の継続実施

人財育成に向けた取り組み

■ 「人間力」と「専門性」の向上

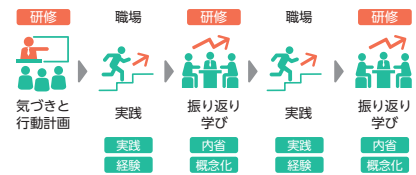
自立した一人の人間として活躍するための総合力、すなわち心・技・体をバランス良く高め、広い視野と教養を身に付ける「人間力」研修を推進し、高い専門性を持ったプロフェッショナル人財の育成を目指したカリキュラムを構築しています。

■ オンライン研修やオンデマンド型講義の導入による生産性向上

各部門研修やキャリア入社の導入研修ではオンライン研修や、社員が都合の良いタイミングで受講できるオンデマンド型の研修を導入しています。

■ アクションラーニングの推進

研修で習得した知識を職場にて実践し、経験学習サイクル(経験・内省・概念化・実践)を回すことで、学びを「行動変容」につなげる取り組みを推進しています。



■ 【DXアカデミア】によるデジタル人財の育成

デジタル技術・データを武器に生産性向上や新価値創出を進める人財の育成を目指したデジタル活用教育を【DXアカデミア】として体系化しています。全社員対象のリテラシー向上からDX推進人財の育成まで網羅的に学習環境を提供していきます。

Page P.45 【DX】大成建設グループの成長戦略

■ 人材研修センターの「ウェルネス化」

研修空間にバイオフィリック(自然や生命を感じる環境)を取り入れ、自然と触れ合うことでストレスが軽減され、集中力が高まり、心身が癒される効果を創出する施設を導入しています。



教場：T-Light Blindの採用で明るい室内環境を実現
談話スペース：木材と植物を取り入れたデザインを採用

■ 資格取得支援

専門性の高い社員を育成するため、一級建築士や一級土木施工管理技士等の資格取得を支援し、社員のスキルアップを図っています。業務遂行に必要な資格について、取得費用等を会社が助成しているほか、報奨金を支給しています。

■ 幹部社員による社員面談の実施

遠隔地の作業所に勤務する社員のケア、社員と幹部社員との交流、社員のモチベーション向上等を目的として、幹部社員による社員面談を実施しています。

■ マイスター制度

社員への技術の伝承を目的として、豊富な経験や技術力に裏打ちされた指導力を有する者を「マイスター」に任命し、作業所等の実践の場を通じたコーチングを実施しています。

Web Q. 「ものづくりを支える若手技術者、女性技術者支援」

Column 1

SDGs に対する理解促進

2023年6月に、大成建設社員を対象として、損害保険ジャパン(株)が開発した「The Action! ～SDGsカードゲーム～」の体験会を開催しました。参加者全員が一つの地域で暮らしているという設定で、チームにわかれてスタートし、配布されたカード(時間・お金・プロジェクト)を用いて、協力し合いながらチームで決めたSDGsゴールを目指すゲームです。SDGsについての理解を深め、一人ひとりがアクションを起こすことの大切さを学びました。



Column 2

サステナビリティに関するリテラシー向上

サステナビリティが企業活動の基本となる意識をグループ役員全員で共有し、各自の行動につなげるため、2022年8月に【TAISEI Sustainability Handbook】を作成しました。これを基に、30余りの本部・支店・グループ会社をサステナビリティ総本部の幹部が個別に訪問して、「サステナビリティ経営説明会」を2回開催しました。第1回説明会(2022年9月～10月)では、サステナビリティの基本的な考え方や社会動向などを中心に、第2回(2023年2月～3月)では、役員が実施する具体的な取り組みに重点をおいて説明し、意見交換を行いました。なお、【TAISEI Sustainability Handbook】は適宜改定し、今年度以降も新入社員研修等で利用していきます。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進

「人がいきいきとする環境を創造する」という大成建設のグループ理念の実現には、前提として社員誰もがいきいきと働く環境の整備が不可欠です。その目的の達成とともに、人口減少社会の到来や新たな価値創造を見据えて、2006年に他社に先駆けてダイバーシティ推進への取り組みを始めました。常に課題を検証しながら取り組みを進めてきた結果、ダイバーシティ推進は、「働きがい」と「働きやすさ」の実現をより意識したダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進へ進化するとともに、その動きを加速させるために男性が多数を占める建設業の特性を考慮した「男性を巻き込む」施策に注力して取り組んでいます。

【男性の育児取得100%】～2017年度以降継続中～

全員が安心して取得できるように、休業日の有給化、対象者とその上司へ取得促進メールの配信と取得者事例の紹介等に取り組み、これまでの累計取得者は1,550人を超え、男性の5人に1人が取得するまでになりました(2023年3月現在)。今後は誰もが14日以上取得ができるように、一層の環境整備に取り組んでいきます。

【男性管理職研修】～D&IからDEIBへ

誰もが持ち味(D:ダイバーシティ)を發揮して活躍するためには、公平性(E:エクイティ)、受容と尊重(I:インクルージョン)、帰属意識(B:ビロッキング)をもてる、心理的安全性が確保された職場づくりが不可欠です。男性管理職を中心に、そうした職場づくりにつながる意識啓発とマネジメントの在り方を学ぶ研修を実施しています。

【育児とキャリアの両立支援】～共に考える機会の提供～

パートナーと共に子育てもキャリアも充実したウェルビーイングな状態になるには、互いの理解と協力が不可欠です。そのために日常の育児・家事の分担の見直しや、仕事の意義も含めて中長期的なキャリアビジョンを共有するなど、仕事における成長の機会を逸さないサポート体制作りを支援する「夫婦で参加する両立支援セミナー」を実施しています。

中長期目標

【採用】

01 新卒採用に占める女性の割合を「2024年までに25%以上、2030年までに30%以上」
2023年度は22%(2022年度21%)でした。

【女性活躍推進】

02 女性管理職を「2025年までに2015年度比で10倍以上」
2015年度の39名から、2022年度は314名となり約8倍となっています。(2023年度目標は330名)

03 女性技術系社員の割合を「2030年までに15%以上」
2022年度は809名で10.6%でした(2021年度は767名で10.2%)。このうち作業所で働く女性社員は2015年度の110名から2022年度の170名と増加しています。

【男性の育児支援】

04 男性の育児休業取得率100%
2017年度以降連続して100%を達成しています。

05 男性の育児休業日数(平均)を14日以上
2022年度は11.6日でした。

健康経営の推進

大成建設は、「社員の健康が、活気ある職場の実現だけでなく、社員と家族の幸せな生活のために重要な課題である」と認識し、社員の心身に関するサポートを行っています。特に健康診断結果に基づく事後措置や心身の疲労度に応じた面談指導などに注力し、健康障害の削減に努めています。また、育英年金給付制度を導入し、社員が在籍中に死亡若しくは負傷・疾病により労働不能となり退職した場合の家族への就学支援も行っています。

心の健康については、社員が気軽に相談できるEAP相談室を設置し、外部機関のカウンセラーとの面談や、社員と家族が利用できる電話やメールでの相談サービスを展開しています。特に若年社員には健康意識アンケートを定期的に行い、不安やストレスを抱えている時にはカウンセラーとの面談を推奨する等の取り組みを実施しています。今後も若者への働きかけやメンタルヘルスの啓発、治療と就業の両立支援など、健康経営を推進していきます。

エンゲージメントの向上

【TAISEI VISION 2030】の実現には、さらなる生産性の向上が不可欠です。そのためには、社員の心理的安全性を確保した上で、一人ひとりが高い「エンゲージメント」を保持することが重要であると考えています。

2022年度に大成建設及び主要グループ会社の社員を対象に、エンゲージメントサーベイ(横リンクアンドモチベーション)が提供するモチベーションクラウド)を実施しました。発見された課題をもとに、改善の施策を順次実施しています。また、「TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ」を立上げ、喫緊の課題とその解決策、中長期的に取り組むべき事項について検討を行っています。

2023年度からはエンゲージメントサーベイの実施回数を年2回に増やし、その改善状況について定期的に観測しながら、様々な経営施策へと反映させ、継続的にスコアの改善を目指していきます。



TAISEI 次世代VISION提案ワーキンググループ会議の様子

Page 81 マテリアリティ⑦ 「働きがいのある魅力的な職場環境の実現」 サステナビリティセクション

大成建設のDE&Iに関する取り組みについて

● 男性を巻き込む取り組み ● 数値目標 ● その他の施策

