

S 社会
Society

人材戦略



人事部長　田中 靖人

企業経営における重要な要素の一つであるサステナビリティ経営の推進として、これまでにも採用の強化、多様な人財の確保、総労働時間の縮減、社員研修の見直しと強化、社員のエンゲージメント向上に向けた人事諸制度の見直しなど、さまざまな施策に取り組んでまいりました。

2026年度も中期経営計画における施策に基づき、会社全体を横断的な目線で見据えながら、目まぐるしく変化する社会環境に対してスピード感を持ち、また、柔軟に対応できるよう、社員一人ひとりが専門分野における能力をさらに高めるとともに、多様な考え方を持ち、それらに対応できる積極性を推し進めることができる環境を醸成する取り組みを目指してまいります。

働き方改革の推進

働き方改革のさらなる推進、また、個々のワークライフバランスの適応に向けて、従前よりテレワーク制度、時差出勤制度、フレックスタイム制度など、さまざまな制度を導入しております。そのうち、テレワーク勤務については実施要件の拡大、時差出勤については出退勤時間の選択肢の拡大を行ってまいりました。

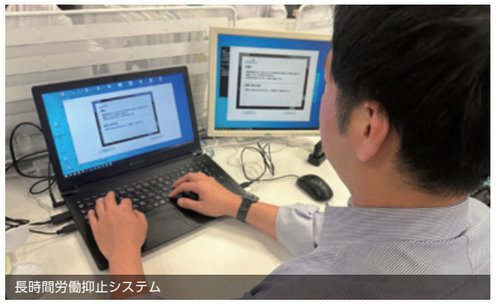
今後も働き方改革のさらなる推進に向けて社内制度の導入、整備に取り組んでまいります。

労働時間の縮減に向けて

総労働時間を短縮しつつ、業務の成果をこれまで通り、もしくはこれまで以上に生み出すという大きな課題に向けて、一定期間における業務の内容を見据えた上で計画的な労働時間の管理に取り組んでいます。

2023年度に設立しました時間外労働削減対策室会議を定期的に開催し、月の途中での時間外労働時間、対象事業所における時間外労働や休日労働に関する協定の特別条項適用回数を把握し、個別に適切な施策を実施し対応しております。

また、上長が日々の勤怠状況を「見える化」できるよう導入しました勤怠管理システムの運用も定着しております。


長時間労働抑止システム

ダイバーシティの推進

多様な価値観や能力を持った人材を採用することによって、一層の組織の活性化を図るため、女性総合職、外国人総合職の採用を積極的に行っております。

また、柔軟な働き方を可能とする制度の導入や、働きやすい環境づくりに向けて意見を聞き取るための意見交換会や面談を実施するなどの取り組みを行っております。

その結果、総合職全体に占める割合は女性総合職が9.1％、外国人総合職が2.3％となりました。なお、2026年度新入社員における女性の割合は12.9％、外国人の割合は8.6％となっております。

今後も多様性に対する取り組みを進める採用を行ってまいります。


女性職員懇談会

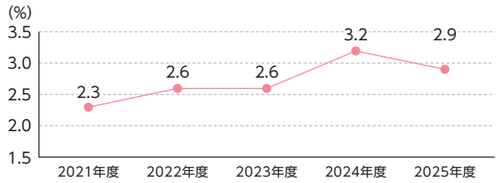
障がい者雇用の推進

障がいの状態に配慮した職場環境づくり、雇用条件にも柔軟に対応するなどにより雇用の定着を図り、障がい者雇用の促進に努めています。

その結果、障がい者雇用率は2021年度の2.3％から2025年度は2.9％となりました。

今後も障がい者雇用の推進に向けた取り組みを進めてまいります。

障がい者雇用率の推移



エンゲージメント

社員のエンゲージメント向上のため、さまざまな制度を設けております。入社前に奨学金を受けていた社員に対しての奨学金返還支援制度、入社後、１級建築士取得のために資格学校に通う際の受講料に対する補助制度、また、資格試験に合格した際には受験料の負担や報奨金の支給、取得した資格に対して資格手当を毎月支給しています。

また、ベースアップは2022年度から毎年実施しています。 今後も社員のエンゲージメント意識を高めることができるよう、制度の創設並びに見直しを推進いたします。

淺沼組職員組合

当社では、企業の繁栄と労働条件の維持向上を図るため、相協力して会社と職員組合との間で労働協約を締結しています。また、原則として新入社員から職員組合に加入するユニオンショップ制を採用しています。職員組合の目的である職員の地位向上と共同福祉の増進のため、組合員の声を届けるべく、定期的に開催される労使協議により、お互いの立場を尊重し協力して諸問題などを改善し、より良い開かれた会社への発展を目指しています。

2025年度は活動スローガンを『仕事と仕事の最適化』としました。時間外労働の上限規制の適用や不安定な社会情勢を受け、労働環境が大きく変化しています。この時代に対応するため、さまざまな人がそれぞれに見合った「働き方の最適化」を図り、魅力ある職場環境の構築を目指します。


労使協議会の様子


新入社員研修会の様子

人材育成

入社後直ぐの新入社員研修、年次別による技術別研修、安全衛生研修並びに事務研修、職務遂行能力の成長に応じた階層別研修、また、働きやすさ、働きがいのある職場環境づくりに向けて、人権コンプライアンス・ハラスメント・メンタルヘルスなどの各種研修などを入社時から継続的、体系的に社員研修として実施しています。

また、新入社員研修に関しましては、2025年度から資格取得に向けた講義などを取り入れるなど、内容の充実を図るとともに研修期間もこれまでより延長して実施しています。

このように、研修を継続的、体系的に実施するとともに、今後は、キャリアプラン研修やDX推進の人材育成に向けた研修の導入、自らの能力の向上や高い知識を身につけようとする意欲を持つ社員に対しては積極性を促す仕組みを構築しながら、多様な人材を確保、多様な働き方を支えるという観点からも研修の強化に取り組んでまいります。

人材育成 全体像

集合研修　職場教育　web研修　eラーニング　2025年度新設

	新入社員	担当職層	監督職層	管理職層	経営層
階層別研修	新入社員研修 新入社員フォロー研修	若手社員研修 若手社員フォロー研修	中堅社員研修	管理職研修 ６等級 管理職研修 ７等級 上級管理職研修	新任役員研修 経営幹部研修
	社会人としてのマナーやコミュニケーションなど、組織の一員として必要なスキルを身につける	業務を効率的に行うためのコミュニケーション力や組織貢献を果たすためのスキルを身につける	組織の中核を担うリーダーとしてチームの取りまとめ役や後輩の指導役に必要なスキルを身につける	組織目標を達成する組織運営や部下の育成・指導など、マネジメントの知識やスキルの向上を図る	経営戦略や経営目標を踏まえて自部門方針や計画を立案し、組織をリードするマネジメント力を養う
技術別研修	建築 技術・安全・品質・環境年次研修 土木 技術・安全・品質・環境年次研修 事務職員年次研修	営業職員研修 設計職員研修 一般職・技能職研修	主任現場管理者研修		
	▶ 技術別・各担当別に業務に必要な知識やスキルを体系的に身につける				
職場教育 スキルアップ日常業務	建築・設備実務手帳によるＯＪＴ教育 土木ステップアップシートによるＯＪＴ教育 所属部門によるＯＪＴ教育				
	▶ 所属する職場において、日常業務をしながら上司や先輩社員の指導を受け、実践的なノウハウや知識を身につける				
社会情勢変化への対応に向けた教育	人権研修 内部統制・ハラスメント研修 メンタルヘルス（セルフケア）研修 情報セキュリティ研修		メンタルヘルス（ラインケア）研修		
	▶ 激しく変化し多様化する社会情勢に柔軟に対応できるレジリエントな組織となるための知識を身につける				
新設 個人の価値向上に向けた教育	年代別キャリア支援研修 ＤＸに関する研修		年代別キャリア支援研修	定年前キャリア開発研修 部下成長サポート研修	
	▶ 社員個人の価値向上を目指し、サポートする				

安全衛生

労働災害防止に向けた取り組み

労働災害は、いかなる状況においても決して発生させてはならないものであり、「安全・安心」な職場環境の実現は、私たち建設業に課せられた最も重要な責務であると認識しています。

当社は関係協力会社の皆さまと一体となり、「安全最優先」を基本として、「働く仲間を守る危険ゼロの職場環境」の実現に向け、不断の取り組みを推進しております。

その実現にあたっては、安全の基本事項を確実に徹底するとともに、当社の安全衛生スローガンである『しっかり実践 みんなで確認 目指すゴールは危険ゼロ！』を常に念頭に置き、関係者が一丸となって安全確保に取り組んでまいります。

特に、「墜落・転落災害、建設機械・クレーンなど災害、転倒災害の防止」を重点管理項目として位置付け、死亡・重篤災害および重大災害の撲滅を最重点目標とし、「災害ゼロ」はもとより「危険ゼロ」の達成に向け、全力で取り組んでまいります。


教育_職員




教育_職員


教育_協力会社


安全大会 大阪本店




安全大会 東京本店



協力会社とのパートナーシップ

調達方針

経営方針のもと事業展開していますが、この方針実現のためには、協力会社などの調達先とのパートナーシップが必要不可欠と考え、調達方針を策定し、それに基づいた調達を行います。

2022年７月27日制定
2024年6月28日改訂

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

パートナーシップ構築宣言

サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・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ため、重点項目に沿って取り組むことを宣言しています。

2022年10月28日制定
2024年5月30日改定
2025年4月30日改定

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

協力会社との共存共栄に向けた支払条件の改善

当社は、協力会社との持続的なパートナーシップの構築と建設業界の課題である担い手確保への貢献を目的として、2020年1月より協力会社への支払いを100％現金支払いへ移行しました。工事代金の支払いの早期化により、協力会社の資金繰り負担を軽減し、財務基盤の強化を後押ししています。これにより、建設技能者の処遇改善や人材育成の促進につなげるとともに、建設事業を支える重要なパートナーである協力会社の経営安定化を通じて、サプライチェーン全体の健全な発展と生産性向上を目指しています。今後も協力会社との信頼関係を一層強化し、共存共栄の実現に取り組んでまいります。

「特定技能」外国人受け入れ相談窓口および「特定技能」外国人向け相談窓口の設置

人口減少や高齢化に伴う技能者の減少を補うため、一定の専門性・技能を有する外国人の在留資格「特定技能」が2019年度に新設されました。

この資格を持つ特定技能外国人の受け入れを支援するため、協力会社向けの相談窓口および特定技能外国人への相談窓口を設け、支援を行っています。

建設キャリアアップシステム（CCUS）の推進

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能労働者の資格や作業所での就労履歴などを登録・蓄積し、技能経験に応じた適切な処遇につなげることを目的に導入されたシステムで、建設業界を挙げて登録や運用の拡大推進に取り組んでいます。

当社は、優良な作業所および協力会社への表彰制度やCCUSの就業履歴を活用した建退共交付、CCUS応援自販機の試行など、CCUS普及促進に向けてさまざまな施策を実施しています。

今後ともCCUSの普及に努め、技能労働者の処遇改善に貢献してまいります。

人権DDへの取り組み

当社は、サプライチェーン全体における人権尊重を重要課題と位置付け、2022年に「人権方針」および「調達方針」を策定しました。人権方針では国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権への負の影響の防止・軽減に取り組むことを明確化し、調達方針においても人権の尊重を掲げています。

協力会社に対しては、年1回の研修を通じて方針の理解と浸透を図っています。加えて、2026年度から、従来の取引基本契約約款を、サステナブル調達方針遵守契約を含む商取引基本契約約款に変更し、当社の各種方針への理解・遵守を求めることで、契約面からも取り組みの実効性を高めています。

人権デューデリジェンスについては、2025年度に検討を進め、2026年度より人権リスク評価および協力会社を対象としたESG調査を実施する予定です。

今後も、協力会社と連携しながら継続的な改善に取り組み、サプライチェーン全体での人権尊重の実現を図ってまいります。

社会貢献活動

社会貢献基本方針

私たちは、社会の一員として社会のあるべきかたちの実現のため、従業員一人一人が社会的責任を自覚し、積極的に社会貢献活動を推進していきます。

詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。►

障がい者スポーツ活動支援

当社は、障がい者スポーツの普及やスポーツを通じた共生社会の実現に向けた活動に賛同し、日本身体障害者野球連盟と日本ブラインドテニス連盟に協賛しています。

日本身体障害者野球連盟

日本身体障害者野球連盟は野球を通して身体障がい者の心身の健全な発達に寄与することを目的とする競技団体で全国38チーム、1,000名以上の選手が登録されています。


第5回世界身体障害者野球大会の様子

日本ブラインドテニス連盟

ブラインドテニスとは、視覚障がい者の方がテニスを楽しむことができるようにと生まれた日本発祥のスポーツで、音が出るボールを使い試合を行います。


日本ブラインドテニス大会の様子

地域防災協力

AED〔Automated External Defibrillator：自動体外式除細動器（心臓救命装置）〕の設置

当社では、全国の作業所・事業所にAEDを設置しています。地域の方にも使用してもらえるよう作業所の仮囲い（仮設の囲い）や出入り口などに、設置が分かるようシールを貼って周知しており、従業員や協力会社の作業員に向け、AEDが使用できるように訓練を行っています。

教育支援

現場見学　世田谷池尻文化財（R7）

令和7年度世田谷区池尻一丁目地区埋蔵文化財発掘調査工事（発注者：東京都埋蔵文化財センター）において一般の方を対象に現場見学会を実施し、当日に1,300人を超える方が来場されました。


現場見学会

現場見学

2027年卒の学生を対象とした5daysインターンシップの一環で、(仮称) 神戸市中央区港島南町三丁目計画の作業所見学会を開催しました。


現場見学会

建築学生ワークショップに協賛

大学で建築や環境デザインなどを学ぶ学生が、地域の歴史や環境をモチーフに造形物を製作・発表する地域滞在型ワークショップ(NPO法人AAF:アートアンドアーキテクトフェスタ主催)に協賛しています。2025年度は大阪府の咲洲ATC(アジア太平洋トレードセンター)で開催され、当社従業員が現地にてアドバイザーとして参加しました。


展示作品


公開プレゼンテーション

地域活動支援

コミュニティ放送局 ならどっとFM番組の番組協賛

ならどっとFMは、奈良市のエリア限定のFM局です。地域に密着した放送局であることから、災害時にはきめ細やかな情報発信が可能となり、地域の安全・安心を守る役割を担っています。

当社の協賛番組「岡本彰夫の奈良、奥の奥」は、当社創業の地である奈良の歴史・文化を深く掘り下げて発信しています。


ならどっとFM公開収録



学園前アートフェスタへの会場提供・協賛

「学園前アートフェスタ」は、奈良県学園前南エリアにて開催される周遊型の現代アート展です。文化振興と街の活性化を目的に既設文化施設や空き家住宅を展示会場にして行われ、当社は同地域に位置する「淺沼記念館」を会場の一つとして提供しています(淺沼記念館では1年おきに開催)。


淺沼記念館での展示



「まちFUNまつり」イベントに参加

「まちFUNまつり」は、『地域に開かれた大学』を目指して、毎年関西大学千里山キャンパスで開催されるイベントです。例年5,000人以上の未就学児や小学生を中心とした親子、地域の方々が参加しています。当社も関西大学内での工事関係者として、クレーン車・高所作業車などの試乗体験ブースを設け、地域の方々との交流を深めることができました。


まちFUNまつり

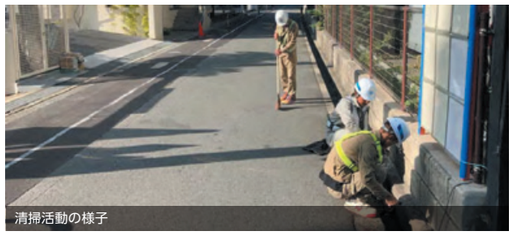
その他実施された主な活動

- 地域清掃活動への参加
- 社屋内での献血実施
- ペットボトルキャップの分別回収(NPO法人エコキャップ推進協会の推進するペットボトルキャップの分別回収を実施)
- 地域防災協力の締結(大規模災害時に名古屋支店社屋1階を避難場所として提供、および支店で備蓄している飲料水、AEDを提供するなどの支援協力)
- 使用済み切手の回収、寄付

清掃活動

西高速名神蔵人高架橋他耐震工事

施工箇所周辺の側溝や側道の清掃活動を定期的に行いました。


清掃活動の様子

その他

大阪府モノレール荒本橋梁下部工事

大阪府が進める「笑働OSAKA」に協賛し作業所内に自動販売機を設置しました。売り上げの一部は府民が参加する美化活動の用具を購入する資金になっています。



設置された自動販売機

ボランティア休暇

当社では、従業員がボランティア活動を通じて社会に貢献することを支援するために、ボランティア休暇制度を導入しています。

SDGs推進に向けた取り組み

当社では、SDGs推進に向けた取り組みの一環として、2024年度に株式会社南都銀行の「SDGs私募債」を発行いたしました。これらは私募債発行額の一定割合に相当する金額を各銀行を通じてSDGs推進関連団体や地方公共団体などへ寄付することで、社会的課題解決へ向けた取り組みを支援するものです。

SDGsとは

「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称です。2015年9月の国連総会で採決され、2030年までに持続可能で多様性のある世界を実現するための国際的な開発目標のことで、17の目標と169のターゲットから構成されています。

