

人権・労働慣行

人材育成とキャリア開発、多様な人材の活用

職種・階層別教育研修

社員の早期育成やキャリアアップを目的として、職種・階層ごとの教育計画の立案・実施により、個人の能力向上と組織の強化を図っています。

●新入社員研修

入社後、技術系・事務系合同で2週間の集合研修を実施しています。社会人として必要不可欠な知識やマナー、建設業に携わり、将来、業界を支える人材としての心構えを学びます。また、同期として親交を深め、互いを高め合える関係を構築することを狙っています。

●OJT教育

各職種ごとに求められる知識や技術をOJT教育によって学び、未来の建設業界を担うことができる人材の育成を図っています。また、OJTをする側の教育として、OJT指導計画の作成方法やマネジメント研修も行っています。

●事務系社員研修

若手・中堅・一般職の属性ごとに事務系社員研修を開催し、キャリアビジョンの重要性、今後期待される役割考動を認識させ、ビジネスコミュニケーションの強化を図っています。

●技術系社員研修

技術者としての心構えや現場管理能力を備えた人材育成のための専門教育を実施しています。品質・原価・工程・安全・環境について分野別に開催し、専門性をより一層高めています。

●作業所長・管理職研修

作業所長・管理職に対して組織力・人材力を強化するためにマネジメント研修を行っています。マネジメントスキル向上を狙い本人へ研修内容をフィードバックすることで職場のマネジメントに役立てています。

●キャリア入社研修

キャリア入社社員の早期の職場環境適応を目的として、キャリア入社社員研修を行っています。企業理念や社内ルール、会社の歴史に対する理解・把握を促し、早期順応を図っています。



新入社員研修 (ipadを使用した現場研修)



技術系社員研修

時間外労働削減推進

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。2024年4月より適用開始の「時間外労働の上限規制」への対応のため、時間外労働の削減に向けて業務効率化に向けた業務の見直し、ITツール活用による業務の効率化、アウトソーシングの導入、ワークフローシステムの導入を行いました。また毎年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、時間外労働削減に向けた意識の醸成を図っているほか、作業所異動時の休暇取得推進にも取り組んでいます。

資格取得支援制度

施工部門・管理部門の別にかかわらず、業務に際しては高度な専門知識が必要となります。当社では資格取得を推進しており、一級建築士や技術士、各種1級施工管理技士、宅建士などの指定資格を取得した際には祝金を支給しています。

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、グローバル化は現在も急速に進展しています。国籍や文化的背景に関係なく、一人ひとりが持っている多様な感性や視点を活用することにより、更なる会社の発展につなげていきたいと考えています。将来、海外事業の中核となり得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5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、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、ミャンマー、ケニア等の外国籍人材の採用実績があります。

キャリアの活躍

子育てと仕事を両立しながら女性が活躍できる環境づくりを目指して

大阪支社建築部 小林 由佳

Q. 銭高組に入社した理由や動機を教えてください。

前職は主に集合住宅の設計、施工管理をしていましたが、非住宅の施工も経験したいと考えたためです。銭高組は美術館や学校等の公共施設、ホテル、オフィスビル、商業施設、工場、研究施設、物流倉庫等の様々な物件を小〜中規模から大型のものまで手掛けており、幅広い経験を積むことができると考えました。

Q. 入社前と入社後のギャップはありますか。

前職より会社の規模が大きい割に、作業所内だけでなく他作業所や他部署と情報交換したりするなど接点が多く、入社前にイメージしていたより風通しの良い会社でした。

Q. 銭高組に入社してよかった点について教えてください。

互いにコミュニケーションをしっかりと取り、何でも相談できる雰囲気があり働きやすい職場である点です。女性の技術系社員が多くおり、産

休育休を取得しやすく、復職も積極的に受け入れて頂けたことです。

Q. 産休・育休取得後の職場の働き方について教えてください。

育休取得後、2024年の2月から復職して時短勤務をしています。働ける時間が限られていることで、より効率化を目指した業務の取り組み方を意識するようになりました。会社の福利厚生、周囲のサポートや行政サービスをフル活用して育児と仕事を両立していきたいです。

Q. 今後のキャリアプランや将来の目標について教えてください。

子育てと仕事を両立し、仕事でもキャリアアップを目指し、女性の先輩や同僚が仕事を続けたいと思える環境づくりをしたいです。



男性育児休業取得者の声

育休取得を前向きに

設計統轄部構造設計部
笹川 英雄



ただきました。特に、同じ構造設計部内の先輩・後輩には私が不在の間に多大なサポートをいただき、本当に感謝しています。

Q. 育休を取得することになったきっかけは。

私と妻の両親が遠方に住んでおり、3歳と0歳の子供を妻一人で面倒を見ることは非常に負担が大きいため、育休を取得して二人で子供たちの面倒を見ようと思ったことです。

Q. 育休の取得を相談した際の職場の反応は。

設計監理担当物件があり、それぞれの関係者にはご迷惑をかけてしまいましたが、温かく受け入れていただきました。

Q. 男性育休対象者にメッセージを。

育休を取得することは、各部署が人手不足の状況でまだまだハードルが高く、男性の育休取得に対する理解を得るまでには時間がかかります。私自身も協力会社の方から、「男性が家にずっと居ていったい何をするのか?」というような質問を受けたこともありました。

しかし、実際に育児を経験してみると大変なことも多く、育休を取得したことで妻からも感謝されて家庭の安定にもつながりました。育休取得後は安心して仕事に取り組むことができ、育休を取得して本当によかったと感じています。

育休を取得するためには周囲のサポートが欠かせませんが、妊娠が判明してから出産までは8〜9か月程度の時間があります。その間に業務の調整を行えば、育休を取得することは十分可能です。私の場合は周りの温かいサポートもあり、安心して育休を取得することができました。

これから育休を考えている方は不安も多いと思いますが、周囲の理解を得ながら育休を取得し、安心して子育てに専念して欲しいと思います。

外国籍技術者の活躍

派遣から正社員となり、いずれは管理職を目標に

土木事業本部土木経営企画部 ノウ・マーラー・アウン(ミャンマー国籍)

Q. 初めて日本に来た時の感想は?

想像以上にあらゆる物事が洗練されていました。衝撃が強かったことは、最初に降り立った関西国際空港(当社施工)です。海の真ん中を埋め立てて作られた空港で、しかも私の生まれた1994年に出来ていたということで、技術力の高さにとっても驚きました。

Q. 銭高組を志望した理由は?

私は派遣社員から契約社員を経て、その後1級土木施工管理技士を取得して正社員となりました。銭高組は、私が日本で働ける機会をくれた会社であり、契約社員時代に娘を出産した際にも、ありがたいことに育児休業が認められました。そういった実体験を通じて、銭高組はダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの価値観を大切にしている素晴らしい企業文化があり、それらを社員が享受できる環境がまさにあると感じたからです。

Q. 働いてよかったと思うところは?

はじめに北陸新幹線の工事では施工管理として働き、その経験を活かして高速道路の工事で工務係として働きました。日本の地図に残る仕事に携わることができたことはとても誇りに思っています。

Q. 将来の夢や目標は?

そう遠くない未来に、技術士資格を取り、また日々の業務を励んで取り組み、名実共に会社に認められる人物となり、管理者のポジションになることが私の目標です。



人権・労働慣行

多様な人材の活用・働きやすい職場づくり

女性活躍推進法に関する取り組み

「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 女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」で公表しています。

また、一般職社員を対象としたスキルアップ研修を実施しています。企業・組織の品格の重要性や、職場でのコミュニケーションを円滑にする方法についての講習を実施しています。

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、女性だけではなく、男性を含めた会社全体の職場風土に関する意識や制度の改革に向けて取り組んでいます。

相互会の活動

社員の親睦と福祉の向上を図り、会社の事業発展に寄与すること、また、不慮の災害等に際して一部の救済を行うことを目的とし、社員が安心して働けるようライフサポート支援や社員同士のコミュニケーションの促進等、様々な施策を行っております。相互会は社員のみで形成された組織となりますが、会社が会費を補助することで、社員は会費以上のサービスが受けられる福利厚生となっております。



野球部



サッカー部

ワークライフバランス

次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働省 女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」で公表しています。子育てを行う社員に対して、「仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備」「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に取り組んでいます。

「育児休業制度」を活用する社員は増加傾向にあり、2023年度も対象者が取得しています。

社員OB・OGとのコミュニケーション

原則10年以上在籍して退職した社員を対象に「若葉会」を結成し、会員相互ならびに現役社員との親睦を図っています。支社・支店所在地ごとに支部があり、名簿や会報の発行、親睦会の開催などの活動を行っています。



若葉会

女性技術者の活躍

人と人のつながりを大切にする管理職を目標に

東京支社土木支店土木部 吉川 裕李

Q.建設業界（ゼネコン）および構造設計職を志望したきっかけを教えてください。

幼い頃からものを作る仕事に携わりたいと思っており、大学では都市計画やインフラの整備について学びたいと考えて土木工学を専攻しました。大学で土木工学を学ぶうちにスケールの大きな工事に身近で携わりたいと思い、ゼネコンの施工管理職を志望しました。

Q. 銭高組を志望した理由を教えてください。

1dayインターンシップに参加した事が大きかったです。シールド工事を見学したのですが、とても丁寧に説明していただいたことから、シールド工事に興味を持ちました。事務所の雰囲気が温かく、先輩との距離が近いと感じた事も理由のひとつです。

Q.入社する前と、入社後の設計職の感想は？

入社前はとても責任ある仕事なので、私にできるか不安な面もありました。しかし、先輩方のフォローもあり、前向きに仕事に取り組みます。「困っている事はないか」「悩み事はないか」といつも声をかけてもらえるので、とてもありがたいです。



Q.どのような土木施工管理職になりたいですか？

人と人のつながりを大切にできる施工管理職になりたいです。土木工事はとてもたくさんの人が関わって完成するので、人とのつながりを大切にできるようになりたいです。