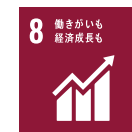
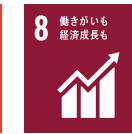


優先課題毎の目指す姿



優先課題	目指す姿
多様な人財の活躍、働きがいと成長の実現	当社は、年齢や性別、国籍などの属性にかかわらず、多様なバックグラウンドを持つ人財がそれぞれの強みを最大限に発揮し活躍することができる、誰もが働きがいのある職場風土の構築を実現します。最適な人事制度による年収アップなどを推進し、従業員のエンゲージメント向上を目指します。教育・能力開発の機会の拡充による、経営者意識を持った自律型人財の育成など、会社と従業員それぞれの市場価値を高める施策を推進します。
健全な経営基盤の構築	当社は、企業価値を向上させながら持続的に経営を行い、そして誇りをもって会社を後世に伝えるために、フィロソフィ（経営哲学）をベースに、コンプライアンスを遵守することはもちろんのこと、社内の管理体制や従業員の意識を常に強化していきます。さまざまなステークホルダーに信頼、信用され続ける企業であるために、経営リスクを未然に防ぎ、健全かつ公正・公平な経営をさらに推進します。

優先課題毎の取り組み・ プロセス指標・目標



優先課題	取り組み	
多様な人財の活躍、働きがいと成長の実現	既存	G-1 多様な働き方の規程化(副業・リモート勤務、インターバル勤務などの手続き面の整備)
		G-2 外国人の雇用の推進(高齢化、担い手不足への対応)
		G-3 建設現場における女性活躍の推進 →現場での女性の活躍状況や改善活動を学生に発信する
	新規	G-4 企業ブランディングの更なる強化(福利厚生、働き方)と県外への発信強化 →福利厚生など働きやすい環境を提供し続けることで、インナーブランディングを進め、従業員からの口コミ等含めた社外へのブランディング強化を図る →YouTube登録者数、認知率を向上させる
		G-5 建設現場における女性活躍の推進 →現場での女性の活躍状況や改善活動を学生に発信する
		G-6 3Dデータを扱える人材の強化、人材育成
		G-7 社内エンゲージメントの定期的な調査・PDCAサイクルの推進
		G-8 新3K(給与、休暇、希望)へ取り組み推進
健全な経営基盤の構築	既存	G-9 社内コンプライアンス・ハラスメント・個人情報の取り扱い教育の実施
		G-10 管理職・リーダー層向けのマネジメントスキル研修の実施
		G-11 BCP(事業継続計画)の策定と有事(災害)の際の定期的な訓練の実施
	新規	G-12 社内規程の定期的な見直し、管理体制(見直しの仕組化)の強化

プロセス指標	関連する取り組み	現状値	2030年目標数値
女性技術職・技能職の比率	G-1,3,5	女性技術職:3.5% 女性技能職:5.8% 平均4.2%	技術職・技能職 10%
女性管理職比率		10.3%	15%
有給取得率	G-1,2,6,8	65.9%	75%
男性育児休業 取得率	G-1,3,5	100.0%	100%
入社3年以内離職率	G-1,4,7,8	13.9%	10%未満
重大事故発生件数(情報漏洩・法令順守コンプライアンス系)	G-9,10,11,12	0件	0件
コンプラ・ハラスメント教育受講回数、受講者数		0回	毎年全員が年2回受講
工事での重大労働災害事故件数		0件	0件