



人材育成・支援制度

従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮するとともに、充実した日々を過ごし豊かに暮らせるようワークライフバランスを実現していきます。

関連するSDGs



人材育成とキャリア支援

基本的な考え方

多様な価値観を持つ従業員一人ひとりが、成長と達成感を得ながら可能性を広げていくため、「自主性の尊重と人材の最大活用」を基本に、能力開発や公平・公正に評価される制度づくりに力を注いでいます。

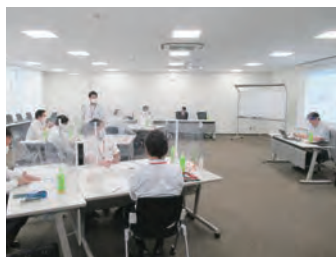
● 教育・研修制度

技術研修センター「実」での研修を中心に、多様な研修制度によって専門知識や実務知識・技術、対人関係能力、課題形成・遂行能力を育成し、自律した従業員としての土台づくりとお客様へのサービス提供に必要な実務能力の向上を図っています。

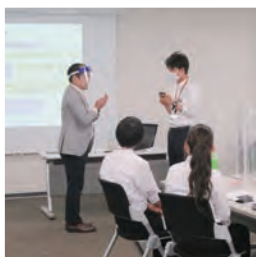
また、個人の能力開発・キャリア形成を実現していくとともに、従業員のポテンシャルを最大限に引き出した、適材適所の人員配置・人材登用を目指しています。

教育研修体系

	新入社員	初級社員	中堅社員	役職者	経営層
階層別研修	入社時導入研修		中堅社員研修	昇格時研修 フォロー研修 マネジメントスキル研修	トップマネジメントスキル研修
職種別(専門)研修	実務研修	基礎研修		役職者研修	
			技術研修		
			通信教育資格取得奨励制度		
その他			TQM研修		
			マナー研修		



役職者研修



入社時導入研修

● 資格取得奨励制度

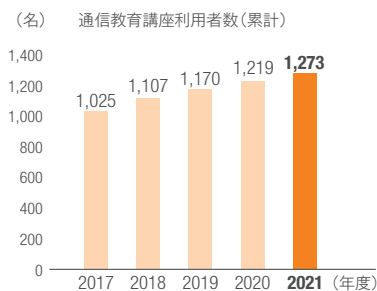
報奨金の支給など資格取得教育・バックアップ制度の充実により、建物管理に必要な資格取得を奨励しています。この奨励制度の成果により、当社は業界有数の有資格者数を誇っています。

● 「自己啓発のための通信教育講座」制度

従業員の積極的な自己啓発への支援を目的として、業務に関連する国家資格等取得や個人のライフスタイル、健康管理を側面から支援する通信教育講座を設け、受講コースに応じて受講料の補助(修了報奨金の支給)を行っています。また、2015年度より重点資格等における修了報奨金を増額(受講料全額を補助)したことに伴い、受講者は倍増しています。

1996年の開設以降、当講座の受講者は延べ1,273名となりました。

受講者数の推移(延べ人数)



通信教育講座のパンフレット

● シニア層の活躍促進

改正高年齢者雇用安定法への対応とともに、高年齢者の長年培ってきた知識と経験の活用および次世代への技術・技能の継承を目的に、定年退職者を再雇用する制度を設けて人材活用を図っています。

● 技術研修センター「実」における技術者の養成 「建物管理のプロ」としての総合力を養成

当社の使命は、お客様に最良の建物管理をご提供することです。その業務は、「建物を知る」ことから始まります。設計者の思想を理解するとともに、設備機器に関する知識や、機能を最大限に発揮させる技術が必要となります。これらの知識と技術を習得させるため、当社は、座学での知識学習と実技訓練を併用した教育カリキュラムを構築し、研修専用の自社所有施設「実(みのり)」において研修を実施しています。



技術研修センター「実」全景

知識学習

講義では、「建物管理とは何をするのか」という基本的な概念の浸透をはじめ、図面の読み取り方、安全管理、関連法規制などの基礎知識を学びます。また、建物ごとに最適な管理を行うためのデータ活用技術を習得します。実際の建物の機器運転データを題材に、大量のデータから必要なデータを抽出し、解析結果をお客様への設備改善提案に結びつけるという実践的な訓練を実施しています。



実技訓練の一例

ポンプを教材として取り上げ、用途・目的によってポンプの種類、役割、調整方法が異なることを理解するための実践的な研修を行います。受講生の前に揚水ポンプユニットと配管が並べられ、「このポンプを設置し、所定の水圧と水量で運転できるように調整しなさい」という課題が与えられます。この課題を達成するためには、ポンプと配管を適切に設置するための知識、ポンプの性能を決める要素の理解、所定の運転条件を満たすための調整技術が必要です。これらの知識と技術が備わって初めて、1台のポンプから水を送り出すこと、すなわち機能を発揮させることができます。受講生たちは、講師の指導を受けながらポンプから水が送り出されるまで作業を続け、実機を使って「機能を管理する」ために必要な能力を体得していきます。



技術研修センターでは、「機能を管理する」という当社独自の管理方針の習得を基本とし、建物ごとの最適な管理手法とお客様のニーズを的確に捉えた対応ができる「建物管理のプロ」としての総合力を養成しています。2009年の開設以降、当社のすべての技術者に実践的な教育を実施しています。

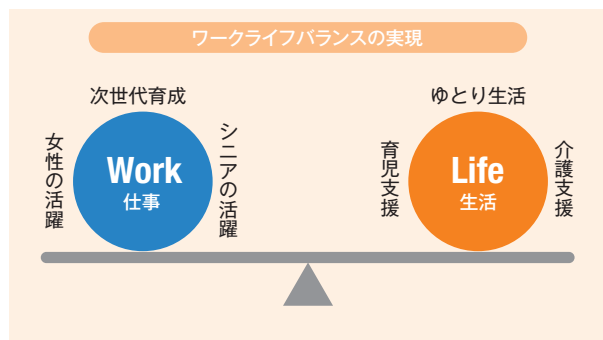


人材育成・支援制度

ワークライフバランスの実現に向けて

基本的な考え方

従業員がそれぞれの能力を十分に発揮し生き生きと働くことのできる職場を目指し、仕事と家庭のどちらも大切にする「ワークライフバランス」実現のための取り組みを推進しています。



● ワークライフバランスに関する取り組み

育児・介護を行う従業員が、安心して生き生きと働けるよう仕事との両立を支援する制度として、育児休業・介護休業制度、勤務時間の短縮措置、子の看護休暇等を導入しており、最近では制度の利用実績も増えています。また、竹中グループ各社の従業員やその家族が利用できる「介護Web」では会社制度や役立つ情報を発信するほか、介護セミナーや相談会への申し込み、専門家へのメール相談などが可能となっています。同様に「育児Web」でも育児に関するさまざまな情報提供や、オンライン相談の案内などを行っています。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定し、計画を推進することにより、従業員全員が安心して働くことのできる環境を目指します。

各種支援制度取得実績

(単位:人)

制度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業	6	6	4	7	6
介護休業	0	0	0	1	1
短時間勤務 (育児・介護)	8	12	11	12	18

各種支援制度

	制度	内容
育児	育児休業	●子が1歳に到達する日まで取得可能 ●両親ともに取得する場合は1歳2カ月まで取得可能(パパ・ママ育休プラス) ●保育所に入所を希望しているが入所ができない場合は、子が2歳に到達するまで取得可能
	短時間勤務	●1日2時間まで勤務時間の短縮が可能 ●子が6歳(小学校就学)まで申請可能
	時間外勤務の制限	●時間外勤務を1カ月について24時間以内、1年について150時間以内とすることが可能 ●子が6歳(小学校就学)まで申請可能
	深夜勤務の制限	●深夜勤務の制限申請が可能 ●子が6歳(小学校就学)まで申請可能
	所定外勤務の免除	●所定外勤務の免除申請が可能 ●子が6歳(小学校就学)まで申請可能
	看護休暇	●小学校就学前の病気・けがをした子の看護のための休暇(年5日) ●子が2人以上であれば年10日まで取得可能 ●半日単位での取得も可能 ●1時間単位での取得も可能
介護	介護休業	●対象家族1人につき3回を上限とし、通算1年まで取得可能
	短時間勤務	●1日2時間の勤務時間短縮が可能
	時間外勤務の制限	●時間外勤務を1カ月について24時間以内、1年について150時間以内とすることが可能
	深夜勤務の制限	●深夜勤務の制限申請が可能
	所定外勤務の免除	●所定外勤務の免除申請が可能
	介護休暇	●要介護状態にある家族を持つ従業員に対する介護のための休暇(年5日) ●対象者が2人以上であれば年10日 ●半日単位での取得も可能 ●1時間単位での取得も可能

竹中グループ介護Web

サービス	内容
情報提供	介護と仕事の両立に役立つ情報の提供
制度の概要	グループ各社、国/自治体の制度概要を掲載
各種相談	介護セミナー、相談会、メール相談の案内と申し込み

竹中グループ育児Web

サービス	内容
情報提供	育児と仕事の両立に役立つ情報の提供
制度の概要	グループ各社、国/自治体の制度概要を掲載
各種相談	メール相談、オンライン相談の案内と申し込み



一般事業主行動計画

計画期間	2020年4月1日～2022年3月31日
目標1	従業員の所定外労働時間に対する意識変革と時間の削減を図る ●所定外労働時間 2021年（2019年比）▲2%
（内容）	●従業員の所定外労働に対する意識変革を図るための啓蒙活動 ●ノー残業デーの実施 ●所定外労働80時間以上の勤務者に対する「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」の活用、医師による面接指導の実施
目標2	年次有給休暇の取得率向上を図る ●年次有給休暇取得率 2021年（2019年比）+5%
（内容）	●取得状況の把握 ●年次有給休暇の取得率を向上させるための啓蒙活動 ●年次有給休暇を取得しやすい環境づくりについての検討および実施

● エンゲージメントサーベイの実施

すべての従業員が「働きがい」や「やりがい」を感じながら働く環境をつくること、各自の持つ能力と専門性を存分に発揮できる仕組みや生産性の向上を実現していくための基盤となります。従業員エンゲージメントとは会社と従業員の信頼関係のことです。従業員が会社に対して、何をどの程度期待し満足できているかを把握することによって、従業員と会社の関係性を強化する手がかりを掴むため、2021年8月に従業員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を実施しました。結果を全社で共有し、課題に対しての取り組みを進めていきます。

健康管理体制

企業にとって何よりも大切な財産である従業員の身体と心の健康に配慮することは、企業の最も重要な責務の一つです。従業員一人ひとりが元気で活躍するために、健康診断項目の充実やストレスチェックの実施、フォロー体制の整備を行っています。

当社では、春・秋の年2回の定期健康診断をはじめとして、産業医による健康相談や過重労働者に対する健康管理指導を行っています。心の健康管理の施策としては、年1回ストレスチェックを実施しており、「心の健康状態」を従業員自身に確認していただくなどセルフケアも推進し、病気の早期発見と適切なケアが行える体制づくりに努めています。

また、成人病予防健診（人間ドック）受診の費用補助やインフルエンザ予防接種の費用補助を通して従業員の健康維持・増進を支援しています。

● EAPサービスの導入

当社では、身体の健康だけでなくメンタルヘルスクエアにも注目し、ストレスの早期発見と未然防止などを目的として、EAP（Employee Assistance Program）サービスを導入しています。EAPサービスは従業員およびその家族が個人的な悩みや心配事を電話・Eメール・面接相談などにより、専門のカウンセラーに相談できるプログラムとなっており、早期発見と適切なケアに努めています。



EAP相談室カード

主な健康施策

制度	内容
成人病予防健診の受診奨励	●成人病検査、人間ドックの受診者に対して受診費用を補助
インフルエンザ予防支援	●インフルエンザの予防措置としてワクチン予防接種にかかる費用を補助 ●新型インフルエンザ予防マニュアルを配付
EAP相談室	●社外専門スタッフが電話・メール相談・面接に対応

● 福利厚生

従業員とその家族の生活をさまざまな角度からバックアップするため、それぞれのライフスタイルに合ったメニューを選択できる選択型福利厚生サービス^{*}に加入しています。

^{*} ㈱イーウェルが提供する「WELBOX」。㈱イーウェルが提携する施設やサービスを会員特別料金で割引利用できる。

主な提携施設・サービスの種類

提携施設・サービス内容	提携先数
宿泊・保養施設 （ホテル、旅館、公共の宿など）	国内 約39,000施設 海外 約66,000施設
スポーツ施設 （フィットネスクラブ、ゴルフ場など）	全国 約4,500施設
健康に関する施設・サービス （健康相談、メンタル相談、人間ドックなど）	
育児・教育に関する施設・サービス （ベビーシッター・保育所、育児相談など）	全国 約4,000カ所
介護に関する施設・サービス （介護相談、訪問介護、介護施設など）	
自己啓発・趣味に関する施設・サービス （語学教室、資格取得教室、通信教育など）	全国 約5,800カ所
旅行・レジャーに関する施設・サービス （バック旅行、レジャー施設、美術館、映画館、レンタカーなど）	全国 約2,000カ所