



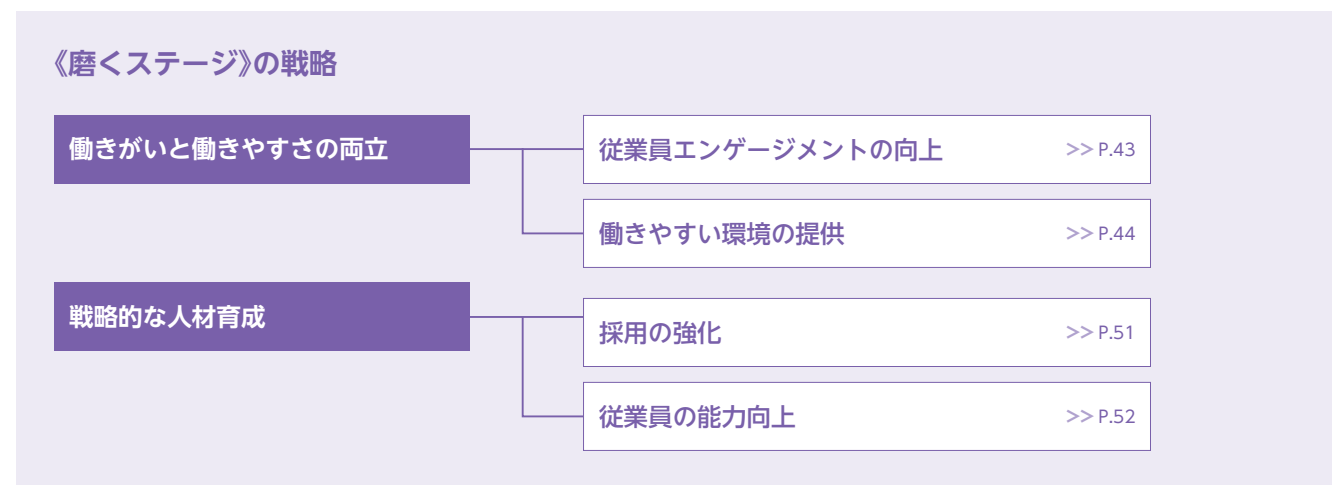
Phase2 における 戦略とその実践

- >> P.43 人材戦略
- >> P.53 事業戦略▶基幹事業の強靱化
- >> P.61 事業戦略▶海外事業の拡大

人材戦略

当社は、企業価値向上には従業員一人ひとりの能力と意欲の向上が不可欠と考え、特に人材戦略に注力しています。従業員が働きやすい環境を実現するため、従来から取り組んでいる女性活躍推進に向けた施策や休暇制度の充実に加え、長時間労働是正を目指す「SMILE Project」やカジュアルエブリデーの導入、DX推進による生産性向上など、多様な施策を実施しています。また、採用制度の見直しによる人員増加施策、教育効果の高い研修制度の構築や高難度資格の取得支援を通じて、戦略的な人材育成を図り、企業価値の向上に向けた取り組みを続けています。

戦略展開図



従業員エンゲージメントの向上

企業理念の浸透と定着化

2024年4月から中期経営計画Phase2《磨くステージ》がスタートしました。新しい中期経営計画のスタートに合わせ、私たちが目指す姿、私たちが大事にしたい価値観を社内で再認識し社外にもお伝えするため、企業理念を明文化しました。そして、企業理念を実践していくにあたり、会社と従業員が大事にしたい「共有する価値観」を整理しました。

企業理念 地球と社会と私たちの未来に、安全・快適・信頼の空間価値を届ける	
共有する価値観	未来志向 ありたい未来の視点に立って、現状の課題を見極め、その解決に向けて責任を持つ
	挑戦・成長 高いプロ意識を持ち、創意工夫と積極果敢な挑戦を通じて、仲間と共に成長する
	誠実さ お客様・仲間・自分自身に真摯に向き合い、信頼に応える仕事を成し遂げる
	自主自律 高いモラルと自身の志に基づき、自ら考え行動する
	調和・共感 他者の言葉に耳を傾け、相互理解を深め、自身含めた皆が快適な関係・環境を構築する
	多様性の尊重 個人の尊厳を守り、ともに歩む社会の構築のために、違いを認め合い、豊かな価値を創出する

働きやすい環境の提供

働き方改革の強力な推進

環境整備の考え方

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作るために、働き方改革を通じてワークライフバランスと適切な労働環境を実現し、従業員の多様性を尊重して、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供する制度を整備することを基本的な考えとしています。

従業員が個性と能力を発揮して活躍しています

当社は、多様化する社会環境において、性別・年齢・国籍等に関係なく、従業員が個性と能力を発揮して生き生きと活躍できる職場環境を整えています。

● 定年延長への取り組み

働き方改革の一環として人事制度を改正し、2021年度より定年年齢を65歳に延長するとともに、継続雇用を70歳までとしました。高齢者雇用安定法の改正や少子・高齢化への対応として、「高年齢層の戦力化」と「若年層の定着・育成」を図ることを目的としています。65歳まで現役を前提に、各資格等級の位置づけと、それに対する給与のあり方を見直し、若年層の給与水準の向上も図っています。

● 女性活躍推進

2018年6月1日付にて、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として「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）に基づく認定マーク「えるぼし」の認定において、二つ星を取得し、以降現在まで認定を継続しています。

また、2021年4月には新たな「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定し、女性に限らず男性が育児休業を取得できる環境を整えるなど、ワークライフバランスの確保に向けてさまざまな取り組みを行っています。



行動計画 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

目標1 女性の平均勤続年数を現在から15%以上引き上げる。 ▶ 2024年度実績：2021年度比0.1%伸長	目標2 管理職に占める女性割合を1%以上にする。 ▶ 2024年度実績：3.4%
---	---



大阪本社 技術管理部 管理課長
阿部 江利子

VOICE 女性管理職の声

私はダイダンの一般職として入社し、2018年に総合職へ転換しました。2022年に人生で初めて地元の九州を離れ、大阪の内部監査室への異動を経て、2024年に技術管理部の管理課長に就任しました。これまで技術管理部門での経験がなかったのも、技術部からの問い合わせには「これで正しいのか？」と戸惑いの連続でした。そんな私を課員や他部署の上司がやさしく（時に厳しく）見守ってくださったおかげで、課長として2年目を迎えられました。今後は大規模事業所だけでなく、少人数でさまざまな業務を担っている全国の地方事業所にも女性の管理職が出てきてほしいと思っています。建設業で働く女性の割合は、他の業種に比べてまだまだ少ないのが現状です。女性に限らず若手の皆さんには、受け身ではなく積極的に仕事に取り組んで欲しいと思います。

休暇制度

従業員が休暇を利用して、生活を充実しリフレッシュできるように、各種の休暇制度を整備しています。

改正労働基準法による年次有給休暇の年5日取得義務への対応として計画年休制度を導入し、夏季休暇とは別に、8月に3日間の計画的付与日を設定しています。

永年勤続者には休暇の他、勤続年数に応じて旅行クーポンを支給しています。

また、仕事と治療の両立支援策として、不妊治療・更年期障害及び定期健康診断の結果による医療機関への通院が必要なときに取得できる「通院休暇」制度を新たに導入しました。

▶主な休暇制度（法定の年次有給休暇を除く）	
休暇の種類	休暇の内容
夏季休暇	夏季（7月～9月）に3日間
リフレッシュ休暇	連続7日間（毎年1回） ※現場勤務者については1日単位（計5日間）で取得できる
永年勤続休暇	勤続10年…3日 勤続20年…5日 勤続30年…7日 勤続40年…5日
慶弔休暇	結婚など慶弔の際に所定の日数
通院休暇 NEW	1年度につき6日間

仕事と家庭の両立支援

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画において3つの目標を策定し、取り組んでいます。

また、従業員の多様な働き方に柔軟に対応できる保育サービスとして、子育て支援や待機児童問題解消への貢献を目的とした内閣府主導の「企業主導型保育事業」における「企業主導型保育所」の共同利用を実施しています。

行動計画 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

- 目標1**

計画期間内において男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合を30%以上とする。

(対策) ● 男性の取得が当たり前になる風土づくり、積極的な社内周知
● 復職しやすい環境づくり
- 目標2**

技術者1人あたりの時間外労働を340時間／年とする。

(対策) ● 社内報を通じて意識の啓発を図る
● 管理職向け労務管理に関する研修を実施する
● 働き方改革（DX推進、現場業務をサイトからオフィスへ）
- 目標3**

柔軟な働き方が行える勤務制度を導入する。

(対策) ● 育児休暇、介護休暇制度及び短時間勤務制度の拡充

制度紹介 育児のための短時間勤務制度

生まれた子どもを育てるために5時間45分を下回らない範囲で勤務時間を変更できる短時間勤務制度は、2025年度より、法定を上回る小学校6年生以下の子を養育する従業員が対象になりました。

これらの制度の周知、理解促進のため、「仕事と育児・介護の両立ハンドブック」を作成し、仕事と育児・介護等との両立支援につなげています。

制度紹介 ダイダンGLTD制度

GLTDは、団体長期障害所得補償保険（Group Long Term Disability）といい、病気やケガで長期間仕事ができなくなった従業員に対し、有給休暇制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で65歳まで補償する制度です。病気・ケガによる欠勤・休職で無給となった場合、ダイダン健康保険から傷病手当金（最長18ヵ月間）が給付されますが、給付終了後から傷病が回復し職場に復帰できるようになるまでの期間（最長65歳まで）、収入を補償するものです。

※精神障害による就業障害の場合には、てん補期間（保険金の支払期間）は最長2年間

カジュアルエブリデーの導入

2024年10月より「カジュアルエブリデー」を導入いたしました。

この取り組みは、多様な志向や考え方をを持った各従業員が自分らしく働きやすい服装で業務に取り組むことにより、魅力的な職場環境づくりを行うとともに、季節や気候に適した服装を着用することで、空調等に要するエネルギーの節約により環境保全に寄与することを目的としています。



長時間労働是正に向けた「SMILE Project」

2024年度から働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」が建設業にも適用されました。長時間労働の是正に向けて全社を挙げて取り組む「SMILE Project」は、技術本部が主管となり活動を進めています。

〈SMILE Project 3つの柱〉

- ①全社的な意識の改革…建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する
- ②生産性向上のための施策…業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、ICTの活用
- ③モニタリング…目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う

本プロジェクトでは、主に「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的取り組みを全社展開、「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しています。2024年度からは、現場代理人の業務負荷の軽減を行うため、現場が抱える諸問題と業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、さらなる「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めてきました。

2025年度はこれらの取り組みの定着と現場勤務者の4週8休、時間外労働の減少のための活動を進めていきます。

2024年夏の東日本事業部現場サポート部移転に引き続き、サポート業務の拡大、対応人数の増員にともない、2025年4月に西日本現場サポート部が新オフィスに移転しました。



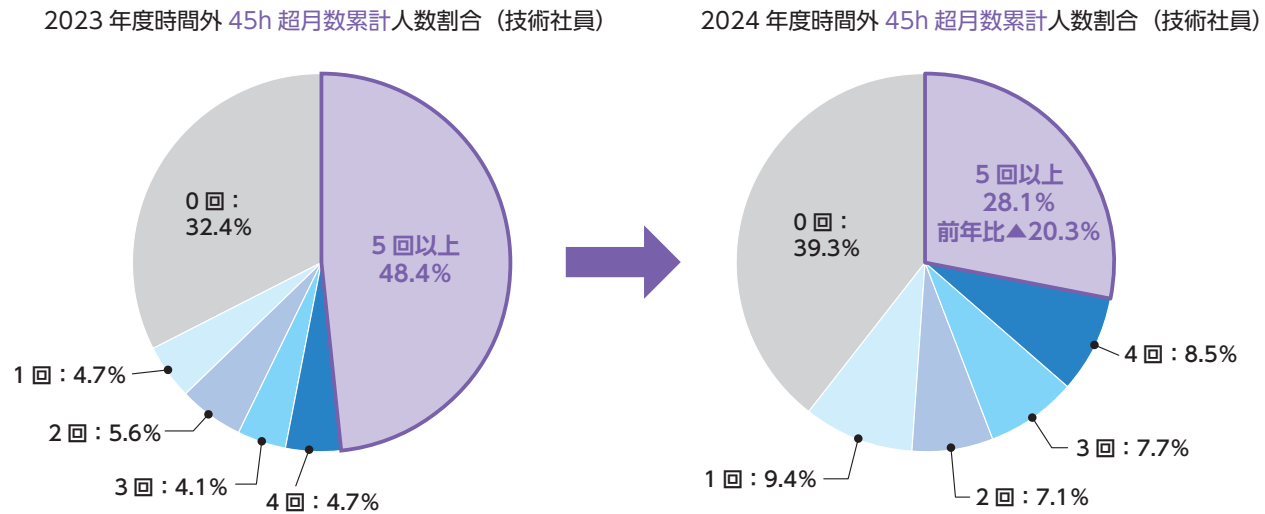
西日本事業部 現場サポート部 新オフィス

▶ 2024年度 主な取り組み内容

実施項目	実施内容
全社アンケート	● 技術社員を対象にした「工事現場の休日、閉所の実態」等の調査
時間外労働上限規制遵守徹底に向けた労務管理	● 労務管理の運用ルールの実施により適切な労務管理を行う ● 労働時間超過の予兆を察知し、人員投入などの適切な対処を行う
現場サポート部の拡充	● サイトからオフィスへ業務を再編成し、現場サイドの負荷軽減を行う ● 現場業務の一部アウトソーシング化 ● サポート業務の拡充
BPO [*] の効果的な活用	● 東西現場サポート部にてBPO [*] の活用により現場業務対応力の向上を開始
従業員に対する啓発活動	● 「Try4・8」運動等による働き方改革に対する従業員の意識改革
コミュニケーション活性化	● 1on1 ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証及び継続的な実施促進
2024年度 現場ヒアリング	● 全国 32 現場 151 名の技術社員を対象に実施
2025年度に向けた働き方改革の事例紹介	● 「現場ヒアリングによる働き方改革への事例集」発行 ● 「現場ヒアリングによる勝ち筋ストーリー実現のポイント」を掲載し実際の事例を紹介

※ BPO：ビジネスプロセスアウトソーシング

▶ 月度時間外労働時間の推移



西日本事業部現場サポート部 主任
本門 祐子

VOICE

西日本事業部現場サポート部は新オフィスに移転しました。実際に新オフィスで業務をする中で感じたこととして、コミュニケーションが活性化したと感じています。具体的な要因として、

- ① 従来のオフィス什器に比べて色合いが豊かであることや天井が高いことなどから空間が明るく広くなった
- ② オープンミーティングスペースですぐに話し合えるようになった
- ③ カフェスペースでランチを食べたりコーヒーを飲んだりして、そこで生まれる新しい会話などもあり、みんなの憩いの場になった
- ④ 観葉植物を取り入れたことで癒しの効果があるだけでなく、植物の成長や水やりを通して会話が生まれた

サポート部は体制強化により人員増加を行いました。人が多くなったタイミングだからこそよりコミュニケーションが重要になりました。

「ウェルネス現場事務所」の取り組み

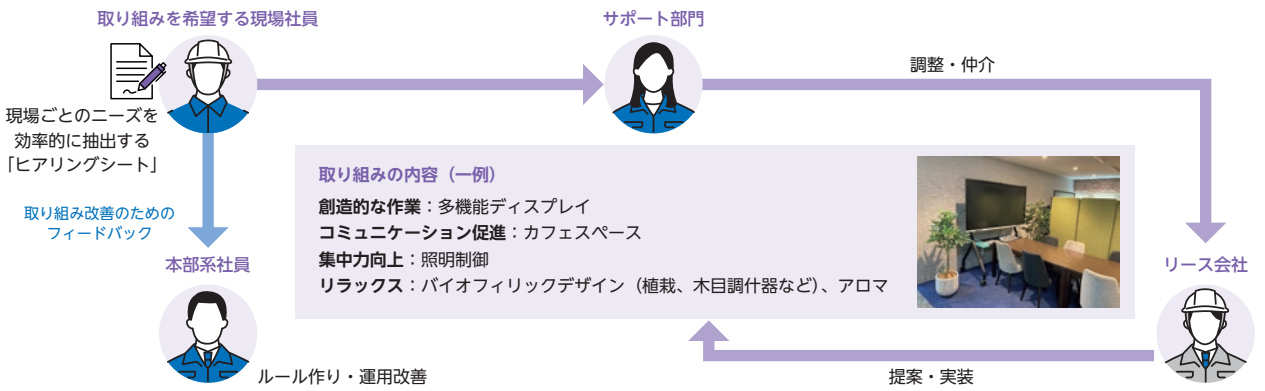
建設業界では人手不足や業務の多様化により、これまで以上に個々が力を発揮でき、円滑にコミュニケーションを行える職場環境が重要となっています。従業員一人ひとりがより活躍できる会社となるため、当社の最前線である現場において、働きがいと働きやすさの両立を目的とした「快適に働ける環境づくり」が急務であると考えます。

こうした背景からダイダンは、ウェルネス^{*}の概念を取り入れ、機能性と快適性を追求した働きに来たくなるような現場事務所「ウェルネス現場事務所」の構築・検証に業界にさがけて取り組んできました。2024年度も昨年度に引き続き、これまでに現場事務所・自社ビルで得た働きやすさに関する知見を活用したウェルネスの取り組みを、さまざまな規模の現場事務所にて実施しました。

今後も本取り組みを通じて従業員のエンゲージメントの向上を図るとともに、建設業がより魅力的な業界として社会に認知されるための努力を続けてまいります。

※ウェルネス：身体・精神・社会的健康を基盤にして豊かな人生をデザインしていく生き方、自己実現

▶ ウェルネス現場事務所構築の自律的運営スキーム紹介



● 「ウェルネス現場事務所」の取り組み実績

取り組みは順調に拡大し、大型現場を中心に2025年5月時点で累計24件の現場事務所のウェルネス化が実施されました。特に当社元請けの大規模現場では約半数がウェルネスに取り組んでいます。また「ウェルネス現場事務所」で働く従業員からのフィードバックにより、より実効性の高い取り組みへの改良を図っています。

今後も、部門・企業の垣根を超えた協力体制により「働きやすい環境の提供」「エンゲージメントの向上」を実現するとともに、建設業界全体の活性化を目指し、魅力を発信してまいります。

● 「ウェルネス現場事務所」のさらなる浸透

2024年度は、事務所構築時に現場の規模や性質に応じて要件を効率的に抽出するスキームや、社内の関係部門・リース会社との連携体制を強化しました。そして現場担当者・サポート部門を中心とした自律的な運営を本格化させたことで、この取り組みは社内に急速に浸透し広まっています。

運用開始後のアンケートでは80%の利用者がウェルネス化に満足していると評価し、ディスプレイなど機能的な要素は「創造的・効率的な作業」、照明制御は「集中度の向上」、自然を感じさせるバイオフィリックデザイン^{*}は「リラックス・リフレッシュ」に効果的との結果となりました。

現場担当者からは、「若い従業員が気持ちよく働ける空間ができた」「執務環境への意識が高まった」との意見が挙がっており、従業員が自身の働きやすさや仕事の効率、コミュニケーションを見つめ直す機会につながっています。また、本取り組みは現場事務所を訪れたお客さまや協力会社の方々の間でも好評で、企業の枠を超えてウェルネス化やエンゲージメント向上の重要性が確認されました。

※バイオフィリックデザイン：人は自然とつながりたいという本能的欲求があるという考え方に基づいたデザイン。ストレス緩和や心身の癒やし等の効果があるとされる



DXによる業務プロセスの変革

DX推進による生産性の向上

中期経営計画Phase2における『デジタル戦略方針及び施策』を次のように策定しました。

1. 建設DXのさらなる推進	2. 事業強靱化に向けたデジタル基盤の整備・運用	3. デジタルガバナンスシステムの強化
①BIMを用いたワークフロー改革 ②DXによる施工現場の生産性向上 ③ICT高度活用に向けた研究開発 ④DXによるカーボンニュートラルへの貢献	⑤DXによる業務プロセスの変革 ⑥生成AI活用による業務の高度化 ⑦DXによる営業活動の改革	⑧サイバーリスク対策の強化 ⑨デジタル人材の育成 ⑩継続的な情報発信

ここでは、特に施工業務における「人手不足」「長時間労働」の改善に向けたDXによる業務革新及び働き方改革の取り組みについて紹介いたします。

●建設DXのさらなる推進

設計、施工、維持管理などの各段階で、さまざまなDXを推進していきます。施工段階では「発注者・設計者等との合意形成」「施工関係者間の合意形成」等に加え、作業効率化のため、AIを使い書類作成補助も導入していきます。

	2024年度	2025年度	2026年度
①BIMを用いたワークフロー改革	クラウドによるデータ一元化、新ワークフローの検討	新ワークフローの試行	新ワークフローの本運用
②DXによる施工現場の生産性向上	施工現場のデジタル化推進、ICT化モデル現場の構築・試行・運用		
③ICT高度活用に向けた研究開発	3D化技術など施工支援ツールの現場活用・検証および普及		
④DXによる脱炭素化の推進	スマートビル向けデータ連携モジュールやシステム等の開発		

●デジタル人材の育成

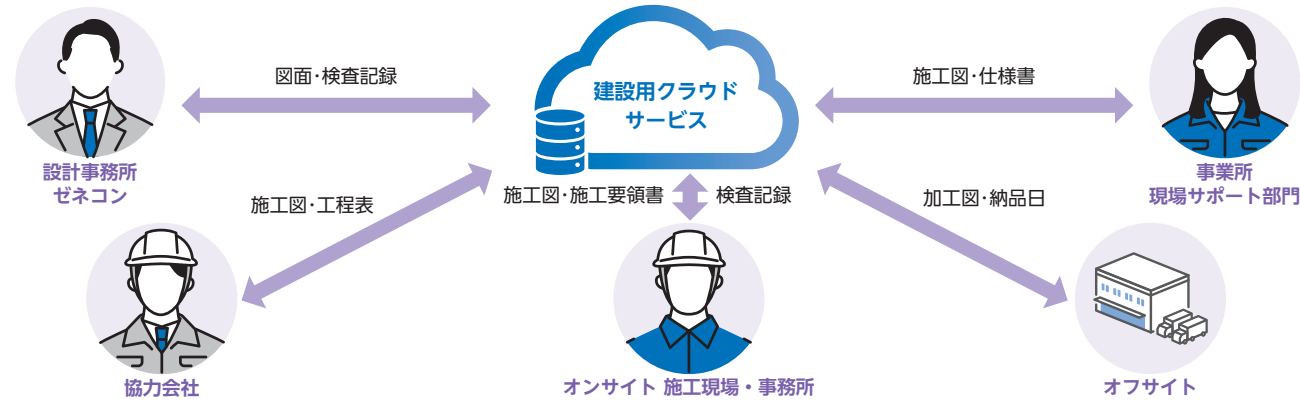
2024年度から、全従業員を対象としたデジタルリテラシー教育を開始しました。今後もデジタル人材の育成に継続して取り組みます。

育成の取り組み内容

- 継続的なデジタルリテラシー教育の実施
- DX推進コア人材（デジタルを使える人材・活かせる人材）育成に向けた教育の実施
- エンゲージメントの向上を目的とした若手社員向けのDX研修を企画

●建設用クラウドサービスの活用

建設用クラウドサービス上に保存されている情報をSSOT（Single Source of Truth 信頼できる唯一の情報源）として取り扱うことにより容易に最新版管理を行うことができるので、生産性向上及び品質向上につながります。専用ソフトがなくても図面をどこからでも閲覧できるので、集めた情報を関係者で同時編集することも可能です。さらに業務で有効利用するために社内運用ルールの整備や教育コンテンツの製作も進めています。



●ICTツールの活用

BIMモデルと連携したさまざまなICTツールを施工現場でタブレット端末にて積極的に利用することにより、生産性を向上させています。

ICTツールにて図面や三次元モデルの確認、各種検査指摘事項の情報共有、施工進捗状況の管理、機器納入仕様書や施工要領書の閲覧等を施工現場で行うことができます。

施工現場でのICTツール利用に不可欠な通信環境の整備にも取り組んでいます。



設計	見積	調達手配	施工図	物流管理	施工管理	安全・品質	検査報告	保守運用
負荷計算 省エネ計算 機器選定アプリ 図面比較アプリ	積算アプリ 図面比較アプリ	BIM情報活用	要領書作成 安全書類 図面の共有 仕様書AIアプリ	発注管理 搬入管理 工程調整	情報伝達共有 進捗管理 図面管理 写真管理 帳票管理 議事録管理	図面管理 写真管理 帳票管理 議事録管理 安全AI支援 品質AI支援	検査記録 測定記録 帳票作成 指摘記録 申請書作成	定点カメラ 活用アプリ 写真管理 報告作成

●Autodesk社と

「戦略的提携に関する覚書」(MOU)を締結

BIMデータを活用した効率的な施工体制の確立を重要課題と捉えており、空調・衛生・電気設備の連携を強化するワークフローの構築に向けて、AutodeskのBIMソフト「Autodesk Revit®」（以下、Revit）と建設業に特化したクラウドサービス「Autodesk Construction Cloud®」（以下、ACC）をプラットフォームとして採用します。これにより、BIMデータ活用を最大化し、より高い生産性と品質向上の実現を目指します。また、Autodeskを通じて、国内だけでなく世界中のDXやBIMに関する知見やリソースも積極的に活用していきます。



オートデスク 中西社長（左）ダイダン 山中社長（右）

〈MOUにおける主な取り組み〉

1. 空調・衛生・電気設備の連携を強化するワークフローの構築
コラボレーションを強力にサポートするRevitとACCを活用し、フロントローディングも含めた空調・衛生・電気設備を一つのBIMモデルで総合的に検討できる環境を構築し、効率化だけでなく付加価値の向上を実現します。
2. データ駆動型のプロジェクト管理を実現し、施工現場の「今」が見える仕組みづくりへ
BIMデータを中核に各種アプリケーションやICTツールのデータを集約し、データに基づいた的確な意思決定を実現することで、円滑なプロジェクト管理を行います。
3. CDE（共通データ環境）及びデータプラットフォームを構築し、データの活用及び連携を強化
ACCを基盤としたデータプラットフォームにより、データ活用を促進し、プロセス全体の高度化を図ります。

採用の強化

採用制度の見直し

採用強化のための組織再編

建設業界では、労働者の平均年齢が高く、若い世代の入職者が減少し、高齢化が進行しています。こうした構造的な課題を踏まえ、当社では長期ビジョンの実現に向けた方針として、人材戦略を最重要テーマのひとつに位置付けています。中期経営計画Phase2では、採用の強化に加え、若手人材が経験を積むための研修やローテーションを実施するなど、早期から活躍できる仕組みづくりを促進しています。戦略的な人材育成と採用システムの見直しを通じて、企業価値の持続的な向上を目指して

新卒採用・キャリア採用による従業員数増加

当社では、労働市場の変化に対応しつつ、持続的な組織基盤の強化を図るべく、新卒・キャリアの両面から採用活動を強化してきました。その結果、一定の採用実績を確保できており、従業員数の着実な増加につながっています。

新卒採用では、2024年度よりリクルーター制度を導入しました。これは、社内で選定された従業員が候補者と懇談や交流を行い、疑問や不安の解消を支援することで、当社への理解を深めるとともに、選考体験の質を高める取り組みです。企業イメージと実際の働き方のギャップを縮めることで、ミスマッチの低減と定着率の向上を目指しています。

加えて、奨学金返済支援制度や初任給の引き上げといった経済的支援策の拡充を通じて、若年層にとって魅力ある職場づくりを進めています。また、大学との継続的な関係構築を目的に、奈良女子大学におけるホールのネーミングライツも取得し、学生との中長期的な接点形成にも取り組んでいます。

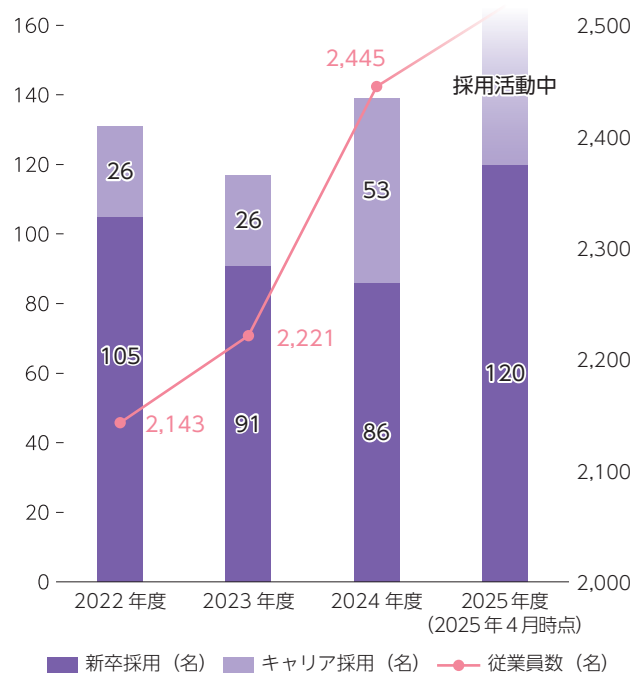
キャリア採用においては、採用効率の向上やターゲット層への訴求力強化を目的に、新たな求人媒体を導入し、母集団形成を進めました。さらに、リファerral採用の活用や、採用条件の一部緩和により、多様なバックグラウンドを持つ人材との接点拡大を図っています。このような取り組みの効果もあり、前年比2倍のキャリア採用人数増につながりました。

います。

また、経営環境の変化が加速し不確実性が高まる中、人的資本への対応力と経営全体の意思決定機能を高めるべく、経営企画、人事・採用・労務、広報・IRの各機能を社長直轄の社長室に集約・強化しました。

社長室では、定期的な社長との連携を通じて意思決定のスピードと実行力を高め、新制度の導入や施策の見直しを迅速に進めています。

▶新卒採用人数の推移／キャリア採用人数／従業員数



また、就職活動における企業の社会的責任に配慮し、就活ハラスメント防止に向けた独自ルール策定・周知も行っており、候補者との信頼関係構築と健全な採用活動の実現に努めています。

従業員の能力向上

教育効果の高い研修制度の構築

当社の研修制度は、新入社員研修に始まり、従業員のキャリアアップにあわせた段階的な研修となっています。

新入社員研修は、一般研修、技術導入研修と技術基礎研修を合わせて6ヵ月間の集合研修としています。

技術導入研修は、当社の主たる業務である設備（空調・給排水衛生・電気）工事に関する基礎知識を習得するため、設備概要の理解、施設見学などの実体験を1ヵ月間かけて行います。

技術基礎研修は、業務に必要な専門的な基礎知識の習得を5ヵ月間かけて行います。研修期間中、座学や作図の他、「見る」「触れる」「行う」機会を設け、知識、技術の習得を図り、技術者の基本である作図能力向上、即戦力化に取り組んでいます。

技術基礎研修中に受験可能な一級管工事施工管理技士（空調衛生）、消防設備士甲種4類（電気）、第二種電気工事士（電気）については対策講義を実施し、全技術系新入社員が資格取得にチャレンジしています。

集合研修終了後、現場担当者業務（工程・安全・作業内容・施工図作成）理解の研修を6ヵ月間行い、計1年間の新入社員技術研修を完結させます。

全従業員が受講する階層別研修とは別に、職能別研修として、技術者向け当社開発技術関連研修や専門分野に特化した研修等の実施とともに、公的資格取得講習会の開催等、技術者としてのレベルを向上させていきます。他職種（営業・事務）においても、技術関連の基礎を理解した上で、営業職・事務職を対象とした研修やOJTを通じて、業務の幅と柔軟性、視野の広さを身に付けます。

また、当社では人材不足の解消、業界の魅力向上を目的に正社員だけでなく派遣社員に対しても研修を行っており、経験年数等に応じて段階的な内容としています。

高難度資格取得の奨励

当社は、継続的な従業員の技術、技能の向上、研究意欲の育成を目的として資格取得を奨励する制度の充実を図っています。

会社が資格取得者の受験費用、外部講習会受講費用、登録料及び更新講習会受講料を負担しています。取得者には褒賞に加え、毎月の公的資格手当が支給されるほか特別昇格等があり、受験者のモチベーションアップにも

Pick UP! 新卒派遣社員教育

新卒の派遣社員を対象に1ヵ月間の対面研修を実施しています。正社員と同等の研修カリキュラムを組んでおり、実践を多く交えることでより効果的な教育が実施できています。赴任後も即戦力となるほか、研修中は班行動を行うことで派遣社員同士の横のつながりが期待できます。



新入社員研修

現場任せの研修にするのではなく、全社一体となって質の高い研修を実施していきます。

つながっています。

特に、科学技術に関する高度な知識と応用能力を備えた技術者である「技術士」、建築物の設計及び工事監理を行う上で必要な「一級建築士」の取得を奨励するため、各年度で選定された従業員の外部講習会参加費用を全額会社が負担する制度も設けています。