

人的資本経営への取り組み

■ ダイダンの人的資本の考え方

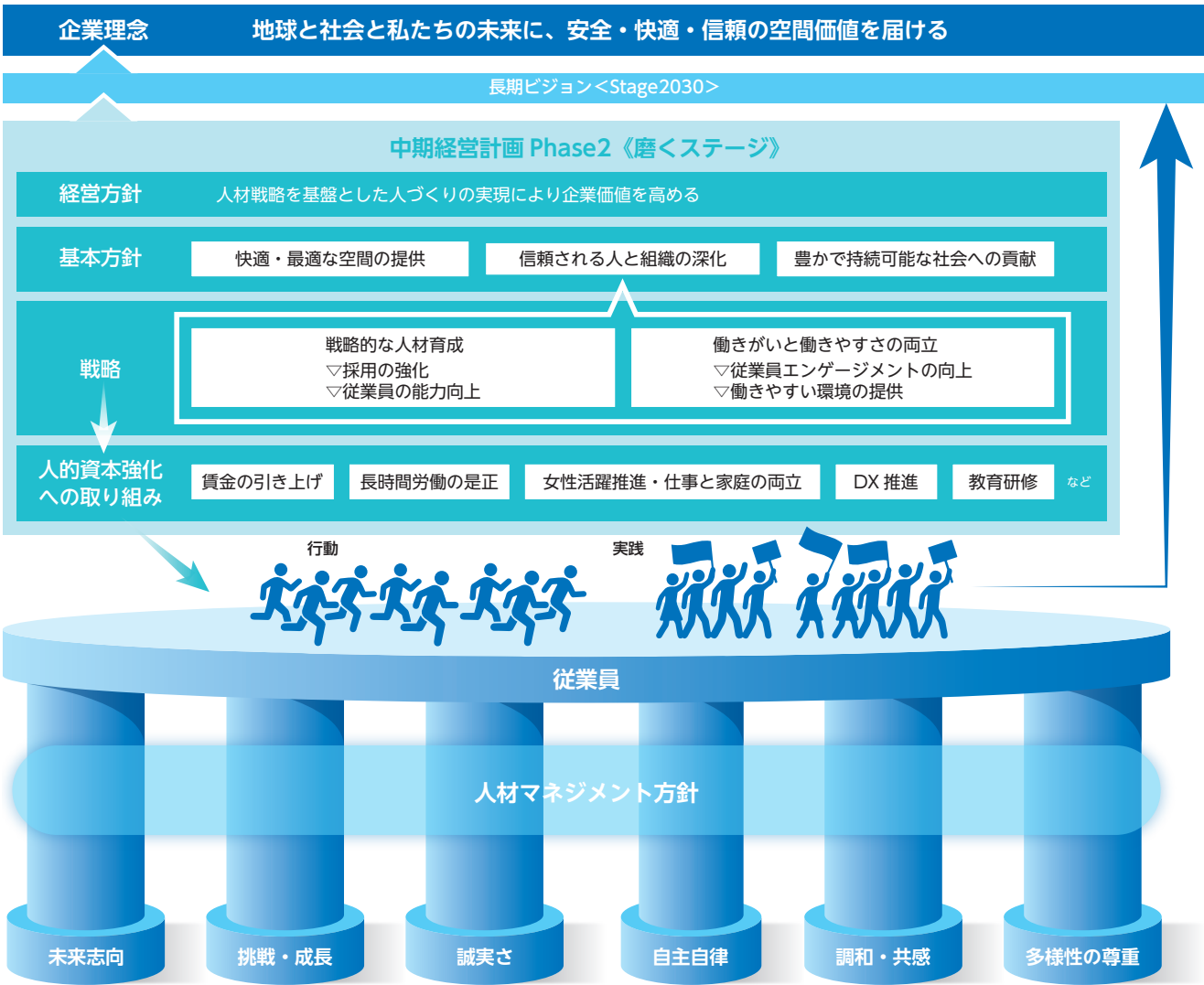
ダイダンは、「『人』は最大の資産である」との考えのもと、価値創造の源泉である人材を最も重要な経営資本として考えています。その考えに基づき、従業員が意欲的に働ける組織風土の実現を目指し、ありたい姿である「企業理念」と会社と従業員が大事にするべき「共有する価値観」を明文化した、人材マネジメント方針を策定しています。

会社と従業員が大事にしたい6つの価値観を従業員と共有するとともに、その行動を評価・実践でき、より良い空間価値の提供に取り組める人材の育成に取り組んでいます。

中期経営計画 Phase2《磨くステージ》における人材戦略

ダイダンは、長期ビジョンである「総合設備工事から『空間価値創造』企業へ」の実現に向けた3つの基本方針の一つに「信頼される人と組織の深化」を掲げています。すなわち、長期ビジョンを実現するためには、従業員一人ひとりが人材マネジメント方針に掲げる6つの共有する価値観に基づいた行動を日々実践することでステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得することはもとより、すべての従業員が安心して働ける職場環境の実現と組織的な人材育成を進める必要があると考えています。

中期経営計画Phase2《磨くステージ》においては、「人材戦略を基盤とした人づくりの実現により企業価値を高める」という経営方針のもと、「働きがいと働きやすさの両立」および「戦略的な人材育成」を柱とした人的資本への投資をより一層加速させ、多様な施策を実行しています。



ダイダンの人的資本強化への取り組み<中期経営計画Phase2《磨くステージ》>

		2024年度	2025年度	2026年度
信頼される人と組織の深化	継続実施	👤 エンゲージメントスコアの向上 ▶P.31		
		👤 ローテーションによる人材育成・海外人材の増加		
		👤 新卒採用数・キャリア採用数の増加 ▶P.27		
		💻 生成AI活用による業務高度化	👤 DXリテラシー教育の推進	👤 自発的なDX推進体制の構築
			👤 人事制度・給与制度の見直し	
	完了	👤 女性管理職人数の増加 ▶P.32	👤 現場代理人研修の開始	
		👤 ベースアップ・初任給アップ	👤 ベースアップ	👤 ベースアップ ▶P.31
		👤 カジュアルエブリデーの導入		
		👤 健康経営ホワイト500取得	👤 健康経営ホワイト500取得 ▶P.79	👤 健康経営ホワイト500取得（予定）
		👤 奨学金返還支援制度の導入 ▶P.31		
着手中		👤 従業員持株会向け譲渡	制限付株式（RS）としての自己株式処分 ▶P.31	👤 研修所の改修 ▶P.29

人を増やす

成長戦略を牽引する人材獲得

建設業界における構造的な労働力不足が進む中、ダイダンは持続的な成長を遂げるためには、経営戦略に連動した機動的な人材獲得が不可欠です。この問題意識のもと、ダイダンは採用活動を単なる人事施策ではなく「未来への成長投資」と位置づけ、制度の見直しを進めています。

経営戦略の実現を加速する人材獲得の仕組みづくり

新卒採用（早期離職コストの抑制と将来への先行投資）

単なる「母集団（エントリー数）の確保」ではなく、「入社後の定着と早期戦力化」へと評価軸を転換しています。2024年度より導入した「リクルーター制度」により、選考段階から学生との対話を深めてミスマッチを解消し、投資した採用費用の確実な資産化（定着・戦力化）へとつなげています。また、初任給の引き上げや奨学金返済支援、ネーミングライツを通じた産学連携は、市場競争が激化する優秀な理系・技術系人材を他社に先んじて安定的かつ優位に確保するための「戦略的先行投資」と位置づけています。

キャリア採用（採用チャネルの強化と人材基盤の充実）

当社は近年、ダイレクトリクルーティング等を含む複数チャネルを組み合わせることで、キャリア採用アプローチを強化してきました。これを背景に、直近3年間にわたりキャリア採用人数の拡大を継続しており、将来を担う人材の確保と育成を通じて、現場マネジメントの厚みを確保することにつながっています。

一方で、持続的に技術力を継承していく観点から、直近では採用・育成のバランスを見直し、新卒採用と育成を中核に据えつつ、キャリア採用は重点ポジションを中心に選択的に推進する方針としました。入社後の早期戦力化と同時に、当社の価値観・行動規範の理解と浸透を強化し、当社の持続的成長につなげていきます。

電気部門の採用強化

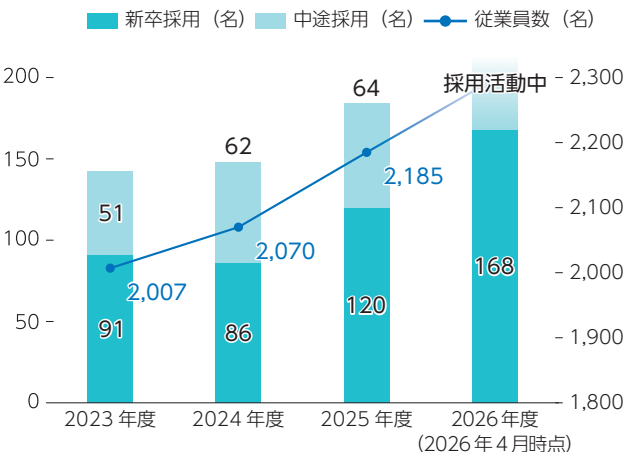
中期経営計画における成長戦略の核である「電気工事～変革する事業～」を確実なものとするため、当部門における採用体制のさらなる強化に総力を挙げて取り組んでいます。具体的には、経営陣・人事・現場の部門長が参画する「電気工事強化会議」を定期開催し、現場のリアルな人材ニーズと採用マーケットの動向をリアルタイムに同期させています。

さらに、現場の電気技術者が自ら母校を訪問し、仕事のやりがいやダイダンの魅力を直接学生に伝える草の根の活動も強化しています。これら人事と現場がワンチームとなった密なアプローチにより、電気部門における採用人数の着実な増加を実現しています。事業拡大のボトルネックとなる人材不足を解消し、受注拡大に対応できる施工体制を強固にしています。

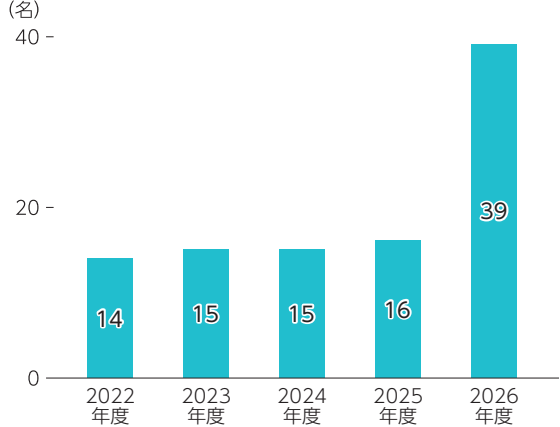


ネーミングライツを通じた産学連携

単体の新卒採用人数、キャリア採用人数、従業員数の推移



電気技術者採用人数



人を育てる

教育効果の高い研修制度の構築

新入社員研修

ダイダンは、新入社員研修をはじめとする、従業員のキャリアアップに合わせた段階的な研修を実施しています。

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組み合わせた6ヵ月間の集合研修としています。技術導入研修は、ダイダン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の習得を目的に、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。

技術基礎研修では、業務に必要な専門的な基礎知識を5ヵ月間かけて習得します。研修期間中、座学や作図のほか、「見る」「触れる」「行う」機会を設けることで、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、早期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資格である一級管工事施工管理技士補（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。

集合研修終了後は、現場担当者の業務（工程管理・安全管理・作業内容や施工図の作成）を理解するための研修を6ヵ月間行い、合計1年間の新入社員研修を完結させます。全従業員が受講する階層別研修に加え、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の向上を図っていきます。技術職以外の職種においても、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、ダイダンでは人材不足の解消および業界の魅力向上を目的に、正社員に加え派遣社員に対しても、経験年数等に応じて二段階的な研修も実施しています。

一般研修	技術導入研修	技術基礎研修	現場研修
3月下旬～4月上旬	4月	5月～9月	10月～3月
▶ビジネスマナー ▶会社の規程 ▶建築設備概要 等	▶設備工事の流れ ▶現場の基礎知識 ▶建築用語の理解 等	▶設計／CAD研修 ▶安全体感研修 ▶現場／実技演習 等	▶仮配属の現場にてOJT



一般研修



技術導入研修



技術基礎研修

技術社員教育への新たな取り組み

ダイダンの技術社員教育は、従来の画一的な座学中心の研修体系から、現場実践を軸としたハイブリッド型へと進化しています。

これまで座学（OJT・e-ラーニングを組み合わせた体系的な教育）を展開していますが、若手社員増加と中堅層不足、施工案件の大型化・長期化を背景に、従来の育成方法では限界が顕在化してきました。これを受け、現在はOJTを中核に据えつつ、e-ラーニングやAIを活用した自己学習を機軸とした仕組みへ転換しています。自己学習課題は個々のレベルや業務状況に応じて選択可能とし、実務に直結したスキルの定着を図っています。

また集合研修では講義中心から脱却し、ワークショップを主体とすることで、知識の深化に加えて実務間の連携強化や人材ネットワークの構築を推進しています。さらに人事ローテーションによる複数部門の経験機会を設け、当社課題に全社意識で取り組む人材の育成と、当該事業への多角的な理解の促進を目指しています。

これらの取り組みにより、技術領域の高度化やDX推進に対応できる実践力を高めるとともに、自律的に学び続ける人材の育成を加速させていきます。



Pick UP! 「人づくりの拠点」ダイダン八尾研修所

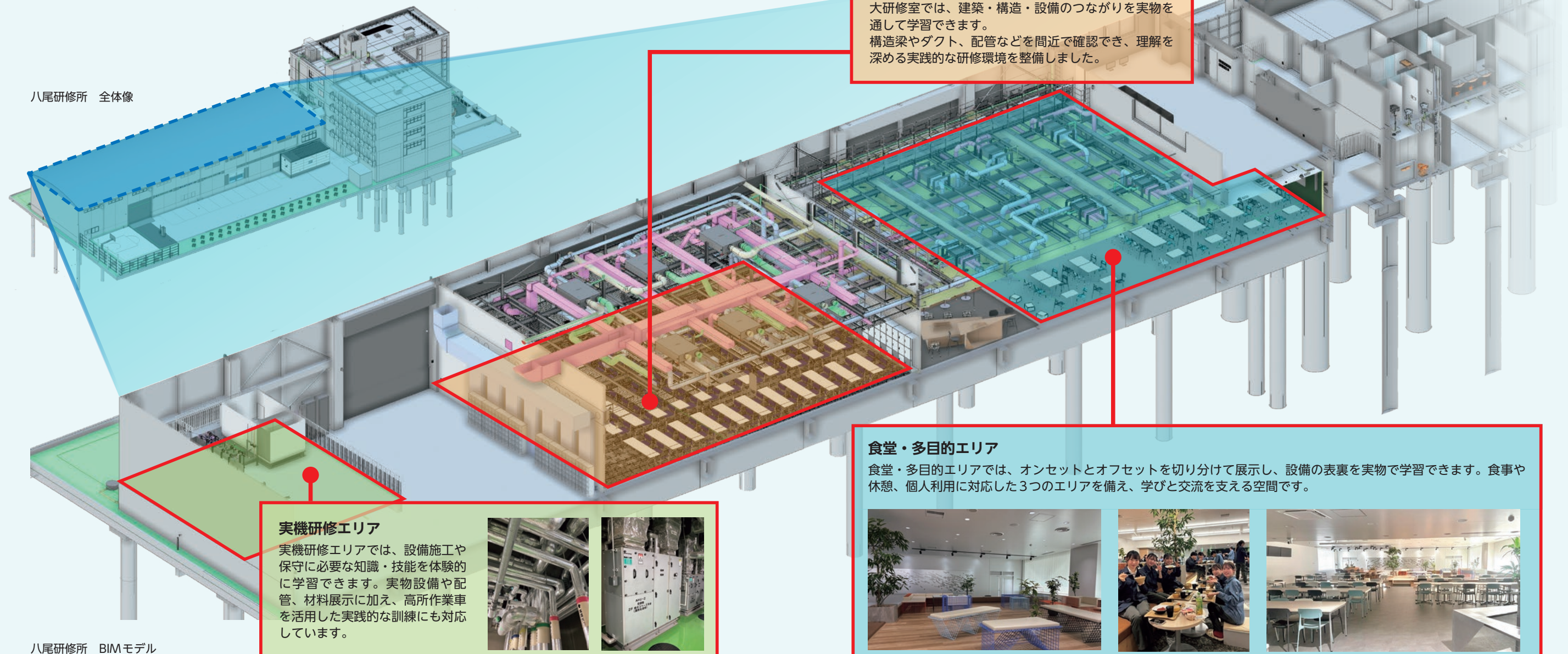
次世代の技術を育む「学びの聖地」の創出

高度な教育プログラムを確実に成果へと結び付けるためには、最先端の技術に触れ、実践的に学べる環境が不可欠です。当社では、激変する市場環境や、DX（デジタルトランスフォーメーション）、GX（グリーントランスフォーメーション）に対応できる次世代の技術者を育成すべく、研修施設の建て替え及び高度な教育プロジェクトを推進しています。

新たな研修施設は、環境性能において「ZEB Ready」の認証を取得しており、建物そのものがダイダンの目指すカーボンニュートラルを体現するショーケースとなっています。また、研修室の天井をあえてスケルトン仕上げることで、通常は見るできない実際の配管やダクトなどの設備を「生きた教材」として常に視認し、構造を深く学べる工夫を施しました。

このような最新鋭のインフラを活用した教育は、若手社員の早期戦力化だけでなく、中堅・ベテラン社員のリスキリングを強力にバックアップします。物理的な環境への投資は、社員一人ひとりの「学びたい」という意欲に応えるものであり、ダイダンの技術力の源泉を次世代へとつないでいく基盤となります。

八尾研修所 全体像



八尾研修所 BIMモデル



大研修室

大研修室では、建築・構造・設備のつながりを実物を通して学習できます。構造梁やダクト、配管などを間近で確認でき、理解を深める実践的な研修環境を整備しました。



ZEB Ready達成

ZEB Readyを達成し、エネルギーの見える化により、省エネ性能を学べる環境を整備しました。

食堂・多目的エリア

食堂・多目的エリアでは、オンセットとオフセットを切り分けて展示し、設備の表裏を実物で学習できます。食事や休憩、個人利用に対応した3つのエリアを備え、学びと交流を支える空間です。



実機研修エリア

実機研修エリアでは、設備施工や保守に必要な知識・技能を体験的に学習できます。実物設備や配管、材料展示に加え、高所作業車を活用した実践的な訓練にも対応しています。



■ 従業員エンゲージメントの向上

賃金の引き上げ

昨今の急激な物価上昇への対応や、時間外労働の削減に取り組む中、ベースアップや処遇改善等の人的資本投資を通じて従業員が安心して働きやすい環境を整えています。

ダイダンは「人は最大の資産」という理念のもと、今後も適切な制度改革を進め、魅力ある企業づくりを進めてまいります。

賃上げ率				
2024年度	2025年度	2026年度	3年総合賃上げ率	
5.00%	7.57%	2.50%	15.77%	

※賃上げ率には定期昇給を含む

従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度導入

人的資本投資の拡大による企業価値向上に向けた取り組みとして、2025年5月に「従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度」を導入しました。

この制度は、従業員持株会に加入する本制度の対象従業員に対し、ダイダンが発行または処分する当社普通株式を譲渡制限付株式として付与するものです。従業員の資産形成を支援する福利厚生制度としての役割に加え、当社株式を保有することで、従業員と株主との価値共有を促進し、企業価値向上への意識を高めることを目的としています。

奨学金返済支援制度

2025年4月より「奨学金返済支援制度」を新設しました。本制度は、学生時代に借り入れた奨学金を返済している従業員を対象に、会社が一定期間返済を支援する制度です。若手従業員の経済的負担を軽減することで、安心して働き続けることができる環境づくりを目的としています。一人ひとりが仕事に集中しながら成長できる環境を整えることが、従業員エンゲージメントの向上や中長期的な人材定着につながるものと考えています。

エンゲージメントの見える化

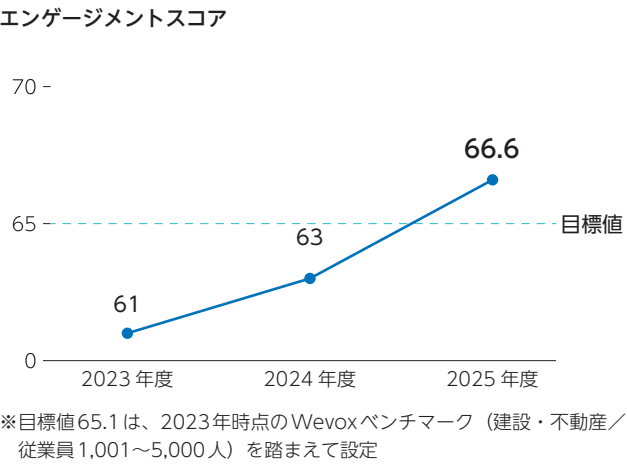
ダイダンは、社員のエンゲージメントの見える化およびあらゆる施策の効果測定を目的として、年1回のエンゲージメント調査を実施しています。

職場環境の整備や従業員の処遇改善等により、エンゲージメントスコアは2023年度から2年連続で大幅に上昇しました。

2025年度は66.6となり、2026年度目標（65.1）を1年前倒しで達成しています。

今後は、部門別・項目別の課題改善を通じて、エンゲージメントの質的向上（ばらつき改善等）を目指します。

※株式会社アトラエのエンゲージメントサーベイツール “Wevox” を使用



■ 女性活躍推進・仕事と家庭の両立

女性活躍推進

ダイダンは2018年6月1日付で、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定（2つ星）を取得し、現在まで継続しています。

また、2026年4月に新たな「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定し、ワークライフバランスの確保に向けた取り組みを進めています。具体的には、男性の育児休業取得も含めて育児と仕事の両立を支援し、育児負担の偏りの是正を通じて女性の継続就業・キャリア形成につなげています。

主な施策として、①育児休業の取得を前提とした職場風土の醸成、②制度内容・手続き・取得事例等の社内周知、③円滑な復職に向けた面談や業務設計等の支援を実施しています。さらに、管理職登用の促進に向けて、管理職養成研修の拡充や、昇進・昇格制度の見直しにも取り組んでいます。



行動計画 2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

目標
1

男性従業員の育児休業取得率を30%以上とする。
▶2025年度実績：42.5%

目標
2

管理職に占める女性割合を5.0%以上にする。
▶2025年度実績：4.2%

仕事と家庭の両立支援

従業員が仕事と子育てを両立でき、従業員全員が働きやすい環境を整えることで、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるようにすることを目指しています。この実現に向けて、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。

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」の共同利用を実施するほか、2025年度には「育児のための短時間勤務制度」の対象者を、法定の3歳未満を上回る小学校6年生以下の子を養育する従業員に拡大しました。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・介護等との両立につなげていきます。

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、介護休暇制度および短時間勤務制度の拡充

■ 長時間労働是正に向けた「SMILE Project」

2024年4月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。ダイダンは、長時間労働の是正に向けて全社を挙げて「SMILE Project」の活動を進めています。

◀「SMILE Project 3つの柱」▶

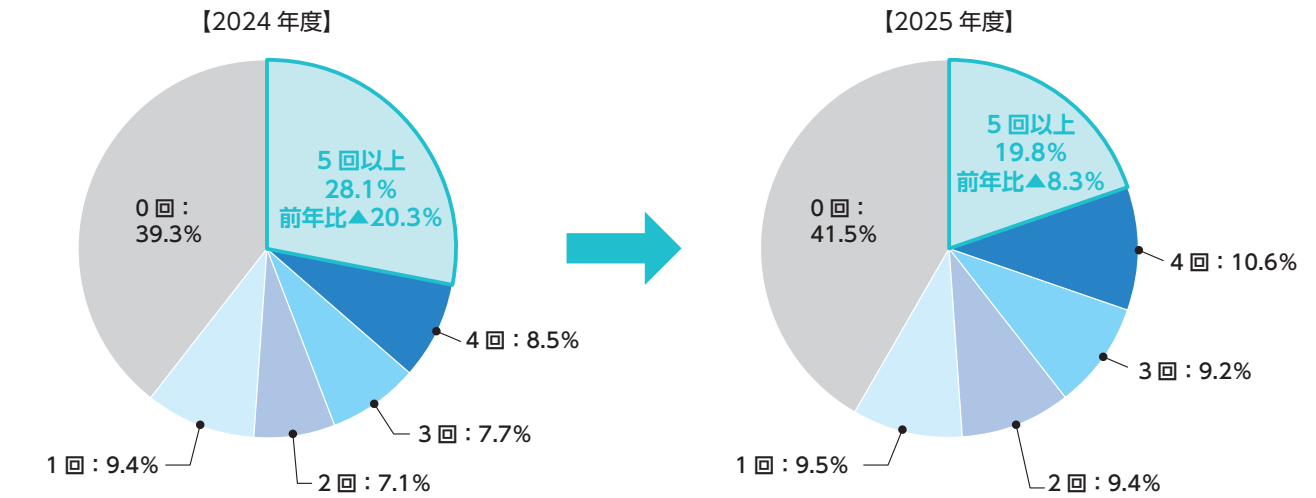
- ①全社的な意識の改革…建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する
 - ②生産性向上のための施策…業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、DX活用
 - ③モニタリング…目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う
- 本プロジェクトでは、主に「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的取り組みを全社展開、プロジェクト推進部によるさらなる活動拡大による「現場業務の負荷軽減」、DXの推進等による「業務の効率化」を実施しています。現場担当者の業務負荷軽減に向けて、現場が抱える諸問題や業務合理化のアイデアを積極的に吸い上げながら、「プロジェクト推進部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を進めてきました。
- 今後もこれらの取組みの更なる推進と現場勤務者の4週8休の実現、時間外労働のさらなる削減に向けた活動を進めていきます。

2025年度 主な実施内容

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応を行う
プロジェクト推進部の拡充	・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 ・活動現場数、時間数の更なる拡大
BPO※の効果的な活用	・東西プロジェクト推進部によるBPOの活用により現場業務対応力の向上を実施 ・BPO先との定例報告会にて工数実績、業務項目ごとのKPI確認実施
社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社員の意識改革 ・「SMILE Project」ポスター作成、配布、掲示の啓蒙
コミュニケーション活性化	・1 on 1 ミーティング等のコミュニケーション施策の効果検証および継続的な実施促進 ・ライン課長へのヒアリング実施、若手社員とのコミュニケーション推進
2025年度 現場ヒアリング	・全国37現場186名の技術社員を対象に実施
2026年度に向けた働き方改革の事例紹介	・現場ヒアリング結果展開（上期、下期） ・全国技術部門長への時間外管理事例（書式）の展開

※BPO：ビジネスプロセスアウトソーシング

年間で時間外労働が月45h超となった月数別の従業員割合（技術社員）



■ 「ウェルネス現場事務所」の取り組み

建設業界では構造的な人手不足が深刻化しています。こうしたなか、ダイダンは「働きがいのある職場環境の実現」をマテリアリティに位置づけ、働きやすい環境の提供を通じて従業員のワーク・エンゲージメント向上に取り組んでいます。その一環として注力しているのが、「ウェルネス*現場事務所」の取り組みです。

※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」の実績▶

ウェルネス現場事務所では、自社ビルで得た働きやすさに関する知見を活用し、リラックス効果が期待されるバイオフィリックデザイン*、コミュニケーション促進につながるカフェスペース、健康意識を高める什器などを導入しています。

また、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、一過性で終わらない取り組みとして社内への浸透・拡大に成功しました。2025年度は当社元請けの大規模現場を中心に新たに27件がウェルネス化に取り組み、累計55件に拡大しています。

※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リラックス等の効果があるとされる。

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」「コミュニケーションがとりやすい」との声が挙がっています。こうした効果は業務効率の向上や心身の負担軽減、さらには定着率の向上へとつながり、働きやすさが施工品質や生産性を支える基盤となることが期待されます。

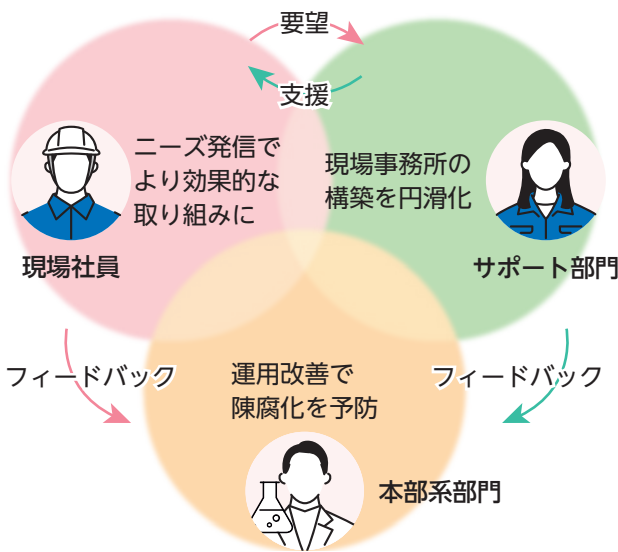
また、現場事務所を訪れたお客さまや協力会社の方々の間でも好評で、企業の枠を超えてウェルネス化やエンゲージメント向上の重要性が確認されるきっかけとなっています。



現場担当者の声*	期待される効果
★肉体的・精神的負担が軽減した：63%	・集中力、効率の向上 ・疲労、ストレスの軽減による災害の予防
★コミュニケーションが促進された：63%	・意思疎通の円滑化により、手戻り、待ち時間を削減
★職場や仕事への愛着が高まった：73%	・定着率向上、採用力強化 ・安定した施工体制で大型案件対応力強化

※2025年度にウェルネス化を実施した現場担当者16名へのアンケート結果

このように、現場で施工管理を担う社員の健康に配慮した取り組みを進めています。働きやすい環境の整備は、施工管理者の定着と安定した施工体制の構築につながり、大型案件への対応力を高めます。今後も本取り組みをより多くの現場へ拡大することで、人材の定着化と安定的な受注拡大を実現し、ダイダンの成長と建設業の持続的な活性化に貢献していきます。



特集

「つくり手の視点で問う、働く環境のこれから ～女性技術者インタビュー～」

ダイダンは、「次世代の価値創造を目指すための人材育成（成長・学び）の場」を目的に、若手社員や女性社員が主体となる現場運営体制を構築し、八尾研修所の改修プロジェクトを進めています。プロジェクトを担う現場代理人（施工管理）および設計者へのインタビューを通じて、それぞれの視点から見たプロジェクトの成果と課題、そして今後の働く環境のあり方について紹介します。



カワゾエ トモカ
河副 知佳

大阪本社 施工管理（2010年入社）

イッシキ ユミ
一色 友美

大阪本社 設計（2004年入社）

現在の担当業務を教えてください。

河副 現場代理人として、施工管理（品質・工程・コスト・安全管理等）を行っています。プロジェクト全体の予算管理から協力会社の調整も含めて全体をみていきます。

一色 4月から改修案件の計画チームに異動しました。お客さまの要望を伺い、計画を立てて提案、見積まで行う業務です。今回の八尾研修所改修プロジェクトでは空調・衛生・電気設備の設計責任者を担っています。建築業者と打ち合わせを行い、その結果プラン変更等があった場合は設備も変更となるため、その調整を含めて設計を取りまとめました。

業務で日頃から意識していることは何ですか？

河副 問題を抱えたまま日が経つとさらに大きな問題になったりするので、コミュニケーションは本当に大事だと思っています。小さなことで話せる環境を整えることを意識しています。メンバーとは直接会話をし、なるべく感情的にならず要点を淡々と伝えるようにしています。

一色 私は育児による短時間勤務を取得しています。そのためどうしても不在の時間が出るので、都度、業務の進捗確認や困りごとはないかの声かけを意識しています。積極的に声をかけてコミュニケーションをとるようにしています。

やりがいを感じる瞬間はいつですか？

河副 お引き渡しが無事完了したときや、大きい機械の搬入が無事完了したときなどにやりがいを感じます。

一色 今回の研修所プロジェクトではBIM（Revit[®]）を使い3Dのモデルを建築電気設備一体で作図するというミッションがありました。1つのモデルを全員で作図する取り組みはこれまで社内でも前例がなく苦労しましたが、社内のサポートも受けて完成することができました。遠隔拠点から同じモデルにレビュー等を書き込むことで、モデル上で議論できたのは画期的で効率的でした。施工段階は部材が増えてデータが重くなり、技術的な運用の難しさはありますが、今後も積極的に試していきたいです。

働き方はここ数年でどう変わりましたか？

河副 ここ数年で、働きやすさはかなり変わってきたと私自身とても実感しています。休みもとやすくなりましたし、現場間のインターバル休暇やリフレッシュ休暇など長期の休みもとれるようになっていきます。社員も年々増えており、この研修所で研修を受けた若手が現場で活躍してくれることで、さらに働き方は良い方向に変化していくのではないかと思います。

一色 最近では、会社がウェルネス現場の推進などにも取り組んでいます。そういった施策も働くモチベーションになりますよね。

今回の研修所改修のプロジェクトの体制でよかった点はありましたか？

河副 女性中心だからというわけではないですが、この現場は年齢も近くて雰囲気明るく若手も意見を言いやすい。また、所長が女性というのも所員からは相談がしやすいのではないかと感じました。短工期だったのですが、現場内のコミュニケーション量が多かったおかげで、結果的に進みは早かったです。担当も固定のペアにせず業務内容によって組み合わせを変え、得意分野を任せたことも大きかったです。

一色 子育て中のメンバーが多いので、子どもの体調不良のための早退への理解がある空気感が働きやすさにつながりました。また、一般的な現場の朝礼は8時ですが、8時半というのは大変助かったという声が現場内で多くありましたね。

現場環境で配慮したことは何ですか？

河副 女性用トイレにポーチロッカーを設置したのは良かったです。事務所に限らず、逆に男性側が入りづらいと感じている場面があったので、今後はそういった配慮も必要かもしれませんね（笑）

一色 あと、この現場は忙しい時でも現場事務所はきちんと整頓されていたのがとても印象的です。

河副 そうですね、事務所はみんなにとってほっとできる場所になっていたと思います。

仕事と子育ての両立で工夫していることは何ですか？

一色 「タイムリミットがある」というのが前提で、毎日その時間までに作業を終えられるように考えています。夫とも事前に残業日を共有し、子どもの学級閉鎖など突発的に家にいる必要があるときは交代で休んだりするなど協力しています。

子を持つ技術者として助かった制度、また改善してほしい点がありますか？

一色 短時間勤務の対象が小学校6年生までに延長されたのは本当に助かっています。要望としては、看護休暇や育児関連の支援は延長・拡充されるとさらに安心できます。ただ、社内には制度を詳しく知らない人もまだまだ多いですね。

河副 みんながもっと利用しやすくなるように、休暇制度や福利厚生は社員に広く周知してもらいたいですね。

ダイダンの研修制度についてどう感じていますか？

一色 ダイダンといえば入社後半年間の新入社員研修ですね。集合研修が半年あることは、他社の方から驚かれることもあり、基礎を固める上で手厚い仕組みだと感じました。研修で得た学びが、その後の実務につながります。

河副 研修期間中に拠点を超えて交流できるため、横のつながりがさらに広がる機会になっていますね。

最後にメッセージをお願いします。

河副 「女性活躍」ではなく、「男女」ともに働きやすい環境づくりが大前提だと思うので、男女年齢問わず全員が積極的に遠慮せず意見を伝えるべきだと思います。私は現場に出っていますが、現場に出たいと思う人がもっと増えるようになってほしいですね。

一色 以前技術職は「現場」か「設計」かの二択に近かったですが、今はプロジェクト推進部や安全部でも女性が活躍しています。ライフステージが変わっても仕事が続けやすくなっていると感じます。今後も介護・育児をしながらでも仕事を続けていける環境が増えたらいいと思います。