

サステナビリティハイライト

# 働き方改革



CASE  
02

SUSTAINABILITY HIGHLIGHT

5 ジェンダー平等を  
実現しよう



## 多様性を増す、建設の現場

働き方改革の推進やビジネスのグローバル化を背景に、近年、日本企業の職場環境も、その多様性をますます高めています。安藤ハザマを取り巻く事業環境も同様で、年齢、性別、国籍などを問わず幅広い人材が日々活躍しています。

10 人や国の不平等  
をなくそう



国や地域を超え、全ての人が多様性を尊重され、いきいきと働くことができる社会をつくることは、国連SDGsが目標5「ジェンダー平等を実現しよう」および10「人や国の不平等をなくそう」で目指す目標です。同時にこれらは、事業と人のグローバル化を加速する安藤ハザマにとっても重要なテーマです。このような観点に立ち、さらに多様性を活かす職場の仕組みを構築するため、多面的に働き方改革を推進しています。



# 多様性を活かす社会を

# 公正な処遇、多様性活用を目指す、働き方改革

安藤ハザマは、共に働く皆様と共栄できる関係こそ事業の礎と位置付け、「ダイバーシティ」「ディーセントワーク」を大きな柱とした働き方改革を推進しています。

## 安藤ハザマの多様性

### ● 女性比率

2016年度 10.9%  
2017年度 11.4%



※定年制社員に占める比率

### ● 外国籍社員

2016年度 18人  
2017年度 24人



※定年制社員の人数

## 女性の視点に立った、働き方改革

安藤ハザマでは女性の活躍を推進するため、女性フォーラムの開催や社内報「けんせつ小町コーナー」の開設など、多彩な施策を実施してきました。2017年度はダイバーシティ研修の充実強化を図りました。この研修は管理職を対象とし、無意識のバイアスがあることを知り、それを意識化することの重要性を学びました。また、部下とのコミュニケーションをケーススタディにより体験し、参加者からは大きな反響を得ました。



ダイバーシティ研修の様子

## 閉所活動のさらなる推進

全員がいきいきと働ける仕組みの実現は、ディーセントワークの基本であり、長時間労働の抑制、さらには労働安全衛生の徹底の面からも、大きな意義を持ちます。この実現への重要な施策として、安藤ハザマは建設現場の「閉所」活動を継続的に展開しています。2017年度は土木・建築とも「4週6閉所」に設定し、協力会社も交えてその実現を励行した結果、達成率は約9割となりました。2018年度も同活動をさらに進めています。



各現場で創意工夫しながら時短活動に取り組んでいる

## 外国人材の育成・活用

日本での定住や就職を希望する外国人留学生には、言語の問題等で就労機会が制約される場合が少なからずあります。安藤ハザマは、外国人留学生を専門知識やコミュニケーション能力に秀でたグローバル時代の優れた可能性を持つ人材と考えており、その採用を進めつつ育成・登用の仕

組みを模索しており、現在はOJTに加え語学研修やコミュニケーションのフォローアップなどをきめ細かく実施しています。今後は、海外事業を中心に登用を進めることでグローバルな活躍の場を提供し、国籍に関係なく一人ひとりの能力が活きる職場の実現を目指します。

# グローバルに考える