

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則施行規則第7条第4号に定められた公表事項

イ	直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数 新規学卒等 [※] 採用者の数 0名 (そのうち直近の三事業年度に離職した者の数 0名) <small>※「新規学卒等」には既卒者であって新卒者と同じ採用枠で採用したものの等新卒者と同等の処遇を行う労働者のうち正社員である労働者を含みます。</small>	
ロ	男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数 男性 0名 女性 0名	
ハ	直近の三事業年度に採用した青少年である労働者(直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。)の数 及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数 労働者の数 2名 (男性1名 女性1名) (そのうち直近の三事業年度に離職した者の数 0名) <small>※青少年雇用対策基本方針(令和三年三月二十九日 厚生労働省告示第百十四号)において「青少年」とは、35歳未満の者と定義されています。</small>	
ニ	その雇用する労働者の平均継続勤務年数 平均勤続年数 9年 (雇用する労働者17名)	
ホ	その雇用する労働者に対する研修の内容	
	新入社員研修	新入社員全員を対象に座学(土木工学概論、CADソフト実務講習他)を5日間実施
	測量実務研修	入社1ヶ月後新入社員を対象にUAV測量及びTS測量に関する実地研修を3日間実施
	i-Construction(3D情報化施工技術)研修	全社員を対象に年2回 点群データ処理、三次元データ作成に関する実務研修を実施
	1級土木施工管理技士取得研修	1級土木施工管理技士資格未取得者全員を対象に毎月 座学を実施
	中堅社員研修	主任(監理)技術者を対象に年1回 工程管理・品質管理手法に関する座学を実施
	公的機関による安全衛生教育	全社員を対象に年1回 建設業労働災害防止協会から講師を招聘する教育を実施
ヘ	その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容(チに掲げる事項を除く。)	
	継続学習(CPD(Continuing Professional Development))への支援	常に最新の知識や技術を習得し自身の能力の維持・向上に努める取り組みに対して、受講費用等の支援(全額会社補助)及び勤務時間中の実施を奨励
	公的資格取得にかかる費用の支援	資格取得支援制度(全額会社負担)を有する
ト	新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無	
	メンター制度の採用と実施	新入社員や若手社員には、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が、キャリア形成上の課題解決を援助します。
チ	その雇用する労働者に対してキャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容	
	キャリア形成・学び直し支援センターの活用	キャリア形成・学び直し支援センターによるジョブ・カードを活用した様々なキャリア形成支援や学び直し支援の活用
リ	その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容	
	公的取得資格後の検定制	2級土木施工管理技士資格取得後に現場代理人としての適格性について検定を実施。また、1級土木施工管理技士資格取得後に主任(監理)技術者としての適格性について検定を実施
	建設キャリアアップシステム(CCUS)におけるレベルアップ申請時検定制	建設キャリアアップシステム(CCUS)における「レベルアップ」申請に際して施工能力についての検定を実施
ヌ	その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間 一人当たり平均 3.1時間/月	
ル	その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数 一人当たり平均 10.4日/年	
ヲ	(1) その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 該当者無し	
	(2) その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数 該当者無し	
ワ	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合 50%(1名)	