

大成ロテック 取締役兼常務執行役員 管理本部長兼サステナビリティ担当

いたばし
あきら
板橋 明氏

総務や人事、広報などの管理部門を率いる。社員が働きやすく働きたいのある職場環境を構築し、一人一人のウェルビーイング（心身ともに満足できる幸せな状態）実現を目指す。合材プラントの設備投資や海外事業などの可否を厳格に管理し、人的資本投資に充てる利益を創出する。



全をより意識する。コンプライアンスでは協力会社との対等に努める。リスクマネジメントでは事前に想定されるリスクを洗い出し、顕在化した場合の影響を最小限に抑えられようPDCA（計画・実行・点検・改善）サイクルを構築する。広報活動では4月に

かせない。合材プラントの更新や脱炭素化に向けた設備投資、海外事業、M&A（企業合併・買収）などの可否を判断するようなケースでは、投資に対するリターンを厳格に管理していくことも管理本部に課せられた使命だ。その上で処遇のさらなる向上も含めて人事制度も柔軟に見直して

「建設業界や同業他社などの動向も注視しつつ、継続して質上げていくことが基本的な考えになる。当社は本年度に初任給を引き上げ、シニア世代の定年も延長している。外国人技術者の採用拡大や当社を退職した人材の再雇用も含め、多様な人材がより良い条件で活躍できるようにすることが、企業価値のさらなる向上や持続的な成長には不可欠だ」。

（6月23日就任）

利益最大化し人的資本投資

グループ中長期経営計画『TAISEI VISION 2030』の達成に貢献する」強化する」

「人的資本経営に加えサステナビリティ経営の推進、コンプライアンスやリスクマネジメントの徹底、広報活動の強化になる。サステナビリティ経営では人権尊重や環境保

益を最大限に高めることが欠けられない。合材プラントの更新や脱炭素化に向けた設備投資、海外事業、M&A（企業合併・買収）などの可否を判断するようなケースでは、投資に対するリターンを厳格に管理していくことも管理本部に課せられた使命だ。その上で処遇のさらなる向上も含めて人事制度も柔軟に見直して

「建設業界や同業他社などの動向も注視しつつ、継続して質上げていくことが基本的な考えになる。当社は本年度に初任給を引き上げ、シニア世代の定年も延長している。外国人技術者の採用拡大や当社を退職した人材の再雇用も含め、多様な人材がより良い条件で活躍できるようにすることが、企業価値のさらなる向上や持続的な成長には不可欠だ」。

◆注力する取り組みは

——組織運営の方針を。
「大成建設グループは最大の経営資源を『人』と認識している。管理本部が旗振り役となり、働きやすく働きたいのある職場づくりを推進する。そのためにも人的資本投資を最も重視し、社員の定着や採用人数の確保につなげていきたい。最終目標は心身ともに健康な状態で、社会的にも満たされたウェルビーイングを実現できるようにすることだ。2030年を見据えた

この人に聞く

グループ中長期経営計画『TAISEI VISION 2030』の達成に貢献する」強化する」

「人的資本経営に加えサステナビリティ経営の推進、コンプライアンスやリスクマネジメントの徹底、広報活動の強化になる。サステナビリティ経営では人権尊重や環境保

益を最大限に高めることが欠けられない。合材プラントの更新や脱炭素化に向けた設備投資、海外事業、M&A（企業合併・買収）などの可否を判断するようなケースでは、投資に対するリターンを厳格に管理していくことも管理本部に課せられた使命だ。その上で処遇のさらなる向上も含めて人事制度も柔軟に見直して

「建設業界や同業他社などの動向も注視しつつ、継続して質上げていくことが基本的な考えになる。当社は本年度に初任給を引き上げ、シニア世代の定年も延長している。外国人技術者の採用拡大や当社を退職した人材の再雇用も含め、多様な人材がより良い条件で活躍できるようにすることが、企業価値のさらなる向上や持続的な成長には不可欠だ」。

