

ダイバーシティの取り組み

いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言登録（2026年4月）

仕事と家庭の両立支援や性別にとらわれず誰もが活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組む企業を県が登録・紹介する制度



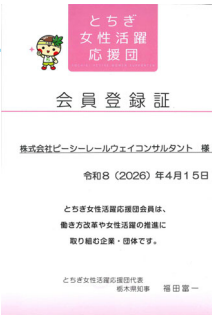
◆宣言内容◆

1. 健康と家庭生活を充実させるため、年次休暇の計画的取得を奨励します。
2. 家族の学校行事に参加するための年次休暇の取得を奨励します。
3. 社内研修や社内掲示等により、育児・介護休業制度の周知を行います。
4. 健康的な生活を支援するため、従業員の健康診断受診率100%を継続します。
5. 性別にとらわれず、キャリア形成を支援する教育や登用機会を提供します。

とちぎ女性活躍応援団登録（2026年4月）

官民が連携し、働き方改革や女性活躍をはじめとするダイバーシティ推進に取り組む企業・団体が参画する制度。

県内企業・団体の連携で誰もが能力を発揮し、いきいきと働ける職場づくりを目指している。



社長との社員交流会（2026年4月）

年代別のニーズを把握するため、若手社員20代（新入社員～入社5年程度を想定）、中堅若手社員30代（若手の中堅層を想定）の2部開催とし、20代と30代の考え方の違いや会社への要望を把握するため、社長との交流会を実施。

当日は、普段直接対話する機会の少ない社長と社員が意見を交換。終始和やかな雰囲気の中で進められ、社員からは多くの意見や想いが共有され有意義な交流の場となった。



ライフスタイルハンドブック研修（2026年6月）

期首に配布した「ライフスタイルハンドブック」の活用法、育児・介護支援や働き方、福利厚生など当社の各種制度の理解促進が目的。ハンドブックの活用で社員一人一人が制度を正しく理解し、ライフステージに応じた働き方を自ら選択できるよう支援。安心して長く働くことができる職場環境となることを目指している。

当日は、富田社長が研修の意義や社員が制度を活用しながら働きやすい環境を自らつくっていくことの重要性を説明。総務企画部の制度説明では社員一人一人が「ライフスタイルハンドブック」を手元に置いて内容を確認しながら、見方や活用法、各種制度について具体的な説明を受けた。PDTダイバーシティ推進WGの今期メンバーからは前期活動内容の報告、今期の取り組み方針が共有され、制度利用時の再確認事項についても説明があった。



ダイバーシティ、DX推進状況を説明する
（左から）田中執行役員、小島取締役、相澤執行役員

D E & I 方針は22年5月に策定された。D E & I の推進が人・夢・技術グループの持続的な成長と中長期的な企業価値を向上させるという確信があった。D のダイバーシティは社員の多様性。性別・年齢・人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリア・経験、働き方などを尊重。インクルージョンの互いに協働できる包括性のある組織風土の醸成、社員一人一人の個性と能力を最大限に発揮。活躍・成長できる環境整備（E・エキイティ）を推進する。

25年度の第4期期までは、社員の成長支援と価値創造（業績向上・イノベーション）を同時に実現させるため、D E & I を経営成果に結びつけることを方針に設定。

定。優秀な人材の確保と流出防止を基本戦略に女性活躍をグループ各社の共通テーマとした。成長プラン2028に向け、26年度から第5期がスタート。人的資本を見つめ直し、個人内多様性の拡大と安全・健康な職場づくりに邁進する。

D E & I にヒロッキング（従業員があらひのままの自分で周囲に受け入れられ、会社で居場所があると感じられる状態）を加えD E I & B を推進。プランディングを通じてエンゲージメントの向上を促す。

28年9月期には女性管理職比率10%を目指すほか、男性育児休業取得率100%。従業員エンゲージメントスコア1割向上を盛り込んだ。

相澤執行役員は第5期の目標を「D E & I からD E I & B へ」をテーマに、知と経験のD E & I を推進。ヒロッキング向上のためグループ全体での共通施策を検討して着実な推進を図ると話す。

役割はヒロッキング向上

策の検討と推進。知と経験のD E & I を推進するための機会創出の2点を挙げる。

D X は実効性を担保するためグループから各社へと推進体制を移行。D X 推進室を立ち上げ、田中室長、小島担当役員を抜擢。5人体制でD X の環境醸成と浸透を目指していく。

グループが開発に取り組

み、各社には現地踏査効率化ツールを展開。タフレッツ端末を利用した写真撮影や写真台帳整理、ドローン画像の地形図ビューアー、360度カメラの画像ビューアーなどコンサルタント業務の手法を変え実績を積み上げる。

行政文書は個人情報を含みデータマスキングサビ

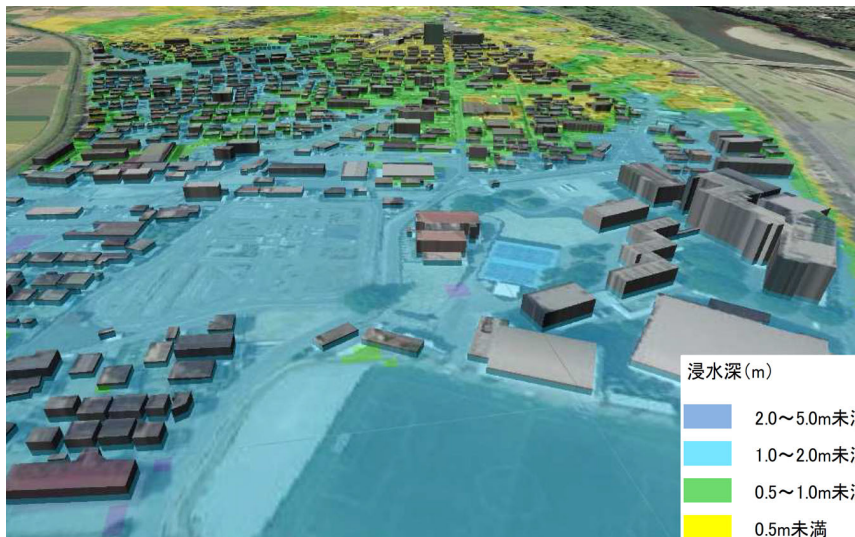
3次元モデルを視覚化するBIM/CIMの活用は設計業務の高度化につながる。関係者が全体イメージを共有できるメリットがあり、近年は現地説明会の資料に活用されるなど、用途の幅を広げている。

小島取締役は「スモールスタートをたくさんこなしていく。試行を繰り返して、D X の育つ環境を醸成。デジタル人材の育成につな

ピーシーレールウェイ コンサルタント

ピーシーレールウェイコンサルタント（宇都宮市）は2022年10月、人・夢・技術グループ参画後、ダイバーシティ推進ワーキンググループに参加。ダイバーシティ、エキイティ&インクルージョン（D E & I）方針のもと、中期経営計画持続成長プラン2028に向け、礎である「個」のチカラの最大化による確かな成長を目指し、ヒロッキング向上のためD E I & B へと深化させる。グループはまた、業務出向体制を縮小。D X 連携推進委員会を設置し、グループ各社が実効性を発揮して自律的に取り組む方針に転換した。ダイバーシティを担当する相澤充俊執行役員鉄道構造第一部長、D X 推進室長の田中聡執行役員社会基盤第一部長と担当役員の小島修平取締役橋梁構造本部長に取り組みを聞いた。

D X 推進室を設置 D E I & B へ深化、共通施策を検討



BIM/CIM活用例のうち洪水浸水想定図の3D化

スガ利用でき、自動黒塗り化による成果品作成の効率化を可能としている。

インフラは新設から維持管理に移行し、橋梁などの構造物は点検・補修の高度化と効率化が求められる。田中室長は「ドローン・固定カメラを活用。SFMによる3Dモデルを作成するなど試行の連続で実績を積み上げていく」と前を見る。

画像とAIを活用し構造物のひび割れ検出を試行。目視点検とひび割れ検出AI利用時の差を確認。好結果につながればAIの活用範囲を広げる証左になる。

国づくり、環境づくり そして未来へ



当社は橋梁を中心としたPC構造物の設計会社として、1989年栃木県宇都宮市に創業いたしました。その後、鋼構造物や道路、河川、上下水道の分野に事業を拡大、2015年に鉄道構造物の設計会社を統合して株式会社ピーシーレールウェイコンサルタントとなりました。

私たちは、着実に発展を遂げて社会資本整備を通じて社会に貢献してまいりました。近年は自然災害の激化や環境問題など社会的課題が多様化し、求められる役割が大きく変化しています。私たちは変化とともに歩み、技術を科学して社員一丸で立ち向う所存です。働き方改革やダイバーシティを推進し、社会的使命を自覚して社会に貢献できるよう成長してまいります。

代表取締役社長 富田 克彦



- 01 調査・測量
現地の状況を正確に把握し、インフラ整備の基礎となる調査・測量を行います。
- 02 計画・設計
社会や自然環境との調和を考え、最適な計画・設計を行います。
- 03 施工計画
安全・品質・コストに配慮し、円滑に施工を進めるための計画を立案します。
- 04 インフラマネジメント
維持管理・点検・補修を通じて、インフラを長く安全に使い続けます。

