



人権の尊重

■人権啓発活動

「大成ロテック企業行動規範」で基本的人権の尊重を掲げ、社長を委員長とした人権啓発協議会を設置して、差別のない社会の実現とハラスメントのない良好な職場環境づくりを推進しています。また、人権啓発研修会の実施はもとより、各社内研修のカリキュラムにも人権研修を組み入れ、さらにイントラネット上での「人権啓発のしおり」の掲載や、各事業場でのハラスメントに関する相談員の配置など、従業員に対し人権に対する意識の向上を図っています。

人権啓発協議会

目的

- ① 同和問題をはじめ社会に存在する様々な差別事象を正しく認識する。
- ② 不合理や差別を無くすよう努力する社員の行動を促進する。
- ③ 人権尊重の目的を達成する為の啓発活動を行う。

活動方針

- ① 『人権は本来持っている権利であり、全ての人が等しく幸せな生活を営むための基本的な権利』であることを正しく認識し、より良い人格形成を目指す社員の成長を支援する。
- ② 同和問題、障がい者、エイズ、セクハラ等の差別の実態を正確に理解し、集合研修や職場等で人権意識の高い従業員の育成をはかる。

労使関係

当社社員組合とユニオンショップ協定を結んでおり、管理職などを除くすべての正社員が組合員となっています。労使関係や会社の事業活動の円滑化を目的に毎年労使間でアンケート調査やさまざまな対話を実施しています。労働条件の変更などは労使で協議する事項としてあらかじめ労使間で決定しています。

働き方改革の推進

社内に「労働時間に関する協議会」および「ワーキンググループ」を設置し、さまざまな施策の立案・効果の分析を行っています。また、さまざまなツールを活用し社員と共に意識改革に取り組むことで、さらなる効率化を図り、労働時間の短縮、休日・休暇の取得率向上など今まで以上に社員が働きやすい環境づくりを行っています。

■早く帰ろうデーの実施

PC自動シャットダウンシステムを導入しており、社員組合の掲げる「毎週水曜日の早く帰ろうデー」として毎週1回実施していたものを、毎日実施する計画を立てています。

■具体的活用ツール

- 休日・休暇取得計画表
 - 働き方改革
 - コミュニケーションボード
- 休日予定等の見える化を実施し、休みやすい環境づくりを行っています。

■ライフスタイル、業務に合わせた就業時間の変更

子どもを保育園等に預ける時間、公共交通機関のダイヤに合わせるなどの、ライフスタイルに合わせて就業時間を変更できる制度（現在3パターン）を導入しております。また、就業時間の繰り上げ下げ（出社時間から8時間勤務）制度（シフト勤務制）の導入も検討しています。

■長期休暇

GW、夏期、年末年始には特別休日のほか計画年休や休暇取得推進日を設け、9～10日程度の連続休暇となるように設定しています。

■リフレッシュ休暇・特別慰労休暇

勤続15年を迎えた社員にはリフレッシュ休暇として連続7日の休暇を、勤続25年を迎えた社員には特別慰労休暇として連続7日の休暇および旅行券を付与し、長年の勤務に対し慰労するとともに、心身ともにリフレッシュしさらなる活躍の契機となる制度を設けています。

■有給休暇平均取得日数

| 有給休暇平均取得日数 | | |
|------------|--------|--------|
| 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
| 7.8日 | 8.8日 | 9.2日 |

ダイバーシティの推進

■ダイバーシティ推進室を設置

2018年度新たにダイバーシティ推進室が設置されました。外国人の雇用、障がい者の雇用などの「多様性のある人材活用」と、就業時間の選択制などの「多様性のある働き方」の推進を行い、多様な人材が活躍できる働きやすい会社への変革を目指していきます。

■仕事と子育ての両立

社員が能力を十分に発揮できるように次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定や、出産・育児や介護に関わる休業・休暇制度の整備をしています。（2017年度の産休・育休復職率：100% ※女性社員）

■障がい者雇用率の改善

| | |
|--|-----------------|
| 障がい者雇用を積極的に推進し、法定雇用率（2.2%）の達成を実現しています。 | 2017年度 2.29% |
|--|-----------------|

■外国籍従業員の採用

当社では、外国籍の社員も活躍しています。今後も積極的に採用を行い、多様な人材の活躍を推進していきます。

■当社初の女性部長就任

2017年4月1日付で本社管理本部情報システム部に女性の部長が就任いたしました。

■女性社員研修会の実施

各事業所、支社本部の女性社員が集まり、「働き方改革、ゆとりの創出のための業務改善、働きやすい職場づくり」などをテーマに活発な意見交換を行いました。

人材開発教育活動

新入社員研修に始まり階層別研修や各種専門研修、資格試験対策研修を体系的に実施し、OJT教育、通信教育制度などと合わせて、従業員の成長をバックアップしています。

| スキルアップ研修・部門別専門研修 | | | |
|------------------|---------------------|-----------------|--------------|
| 1年次～ | 3年次～ | 30代～ | 40代～ |
| 新入社員合同研修 | 技術（3年次）研修 | 新任係長格研修 | 新任課長格・プレゼン研修 |
| 新入社員フォローアップ研修 | 上級品質管理担当者研修 | 国際研修 | 新任営業所長研修 |
| 基礎技術（2年次）研修 | 情報化施工（ICT）研修 | 現場代理人研修 | 新任工事事務所長研修 |
| 初級品質管理担当者研修 | 工事担当者（6年次）研修・プレゼン研修 | 統括管理能力向上・業務改善研修 | 新任工場長研修 |
| 営業基礎研修 | エンジニアリングレベルアップ研修 | PFI事業関連研修 | マネジメント研修 |
| 機械担当者（初級）研修 | 原価管理研修 | 法務研修 | 部長格研修 |

※掲載の研修は一例であり、ほかにも多数の研修を実施しています。

■資格取得支援

全社員を対象として業務上必要となる資格・免許などの取得について、受験対策研修の実施や受験費用などを支援し、各分野におけるスキルアップを図っています。

資格一例

- 1級土木施工管理技士
- 1級舗装施工管理技術者
- 1級建設機械施工技士
- 1級建築士
- 技術士
- 監理技術者資格
- 監理技術者講習
- 測量士
- コンクリート主任技士
- 1級建設業経理士
- 宅地建物取引士
- エネルギー管理者
- 衛生管理者
- 博士号
- など

■若手社員に対する教育・指導

入社1～2年目の社員と年齢の近い社員を指導員に任命し、月に1度、生活指導や社会人としてのマナーを教育するとともに、仕事上不安に感じていることなどを共有しコミュニケーションを図っています。

■社長表彰・本部長表彰・支社長表彰

多大な功績を挙げ、社業の発展・向上に寄与した個人や団体を表彰し、業務改善・創意工夫などの意欲向上を図っています。

職場環境の充実

2018年3月、熊本県の中南部事業所の事務所・社員宿舍・および別棟労務宿舍をリニューアルしました。新事務所は電気設備・空調も環境に配慮した最新の設備です。執務室はOAフロアの採用や什器類も新たに導入し、従業員への快適な職場環境が実現しました。また、社員宿舍・労務宿舍は清潔感のある快適な住環境に生まれ変わりました。この他、2017年度は尾張事業所や合材工場の建て替えなどを行ってきました。今後も従業員のより良い環境づくりに配慮した取り組みを続けていきます。



テクノフォーラム2017 受賞者

■テクノフォーラム2017開催

7月25日、鴻巣研修センターで「テクノフォーラム2017」が開催されました。第1回となる1992年より、当社の高い技術力を全社的に共有することを目的に隔年で開催されていましたが、2013年度から社員のプレゼン能力向上を目指し、毎年開催となりました。発表は「インジェクト工法を用いた石張り舗装の損傷に関する調査例」など14編で、事前に提出された論文と当日の発表内容によって審査が行われました。発表者と参加者による活発な意見交換があり、社員の創意工夫や技術提案を知る最良の機会となりました。