

従業員とともに

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。

■ 新入社員研修

社内諸規程の説明やビジネスマナー、現場見学などを通し、大成ロテックの社員として求められる基本を学びます。

■ 工事担当者研修

施工管理業務に必要な施工計画書、実施予算書作成のポイントや安全、人権、コンプライアンスについてまで幅広く学びます。

■ 新任係長格研修

リーダーとしての資質、条件を再認識し、自己革新のための動機付け、および具体的な行動のための切り口を学びます。

■ OJT教育

2015年度より従来の「OJT実施要領」を見直し、構成を初級（1～5年次）、中級・上級（6年次以降）、その他（中途採用）に分け、きめ細やかでより確実な技術の伝承や社員の能力水準の向上を図っていきます。

■ その他各所長研修、プレゼン研修など

ワークライフバランス

■ 産業医の面接・EAP相談室の設置

舗装・土木工事の現場においては、天候や道路事情などに作業の進捗が左右されることが多く過重労働となる場合があるため、心とからだの健康管理の面から必要に応じて産業医による健康相談の実施や面接を行っています。また、EAP（従業員援助プログラム）を導入し、社員やその家族であれば誰でも専門のカウンセラーに相談できる外部の窓口を設置しています。（2014年度EAP利用実績：11件）

■ リフレッシュ休暇

勤続15年を迎えた社員には休暇を、勤続25年を迎えた社員には永年勤続表彰として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更なる活躍の契機となる制度を設けています。

■ 長期休暇

夏期、年末年始には特別休日のほか休暇取得推進日を設け、9～12日程度の連続休暇となるよう設定しています。ゴールデンウィークも同程度の連続休暇となるよう設定しています。

■ 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・育児や介護にかかわる休業・休暇制度の整備をしています。（2014年度の産休・育休取得実績：100% ※女性社員）

■ 高齢者雇用

心身ともに健康で働く意欲のある定年退職者を満65歳まで継続雇用する『再雇用制度』があります。豊富な経験に基づく技術や知識を有する定年退職者に引き続き活躍していただき、若手社員の育成にも携わってもらっています。

このように、あらゆる面においてワークライフバランス、ゆとりの創出が実現できるよう取り組んでいます。



テクノフォーラム2014開催

2014年7月25日、鴻巣研修センターで第11回「テクノフォーラム2014」が開催されました。

1回目となる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、毎年の開催となりました。

発表数は15編、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。

発表者たちは、持ち時間15分という限られた時間の中で、聞き手に伝えたいことを明確に主張し、相手をいかに理解・納得させられるか、その表現力が試されました。

発表は私たちが日常的に抱えている「工期の短さ、資機材・人材不足、コスト増」などの問題に対して、いかに活路を見出していったか、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。



受賞者の皆様

最優秀賞

「湾岸コンクリート舗装の大規模改修に係わる取り組み」(東北)

北東北事業所 大川英樹・原 正洋・菊地晃喜

Topic・・・2015年基礎技術研修 レポート

大成ロテックでは、入社2年目技術系社員を対象とした「基礎技術研修」を実施しています。この研修は、一般的な基礎的技術を学ぶことにより、今後のステップアップに必要な技術力を向上させ、また、技術的な視点から考え、かつ実践することができる社員を育成するために行っています。5日間の研修では、「土木・道路・舗装」の社会的役割や、土木技術の重要性を学ぶ講義、施工管理・品質管理の必要性を習得する実習等、充実したカリキュラムとなっています。また研修終了時には、理解度確認テスト・質疑応答の時間を設け、受講後のフォローアップを行っています。2015年は6月下旬、7月初旬と2回に分けて行われ、計24名が受講しました。

一人ひとりが意欲的に取り組み、実践につながる有意義な研修となりました。



Voice 研修を終えて

今回の研修は、主に舗装全般における知識の試験を中心とした内容でした。普段は工事担当社員として現場の段取り、工程、材料等のことを考えながら仕事をしているので、習ったことを再確認でき、また新しく学ぶことも多く、新鮮な気持ちで研修に臨むことができました。

実習の中には、これまでの一年では触れていなくとも、この先の現場において扱う可能性の高いものや、知っておくことで自分の強みになりそうなものも多くあったので、仕事に戻った後に研修で教わったことを見直したいと思います。

全国に配属されている同期が集まり、互いを刺激し合うことができる今回のような研修を今後も継続して欲しいと思います。

南関東支社 多摩事業所/多摩工事事務所

高橋 祐輔



まず、2014年度入社全員が一人も欠けることなく2年目となり、今回の二年度研修の場に集まったことをうれしく感じました。同期で集まり同じような悩みや「今、自分はこんなことをしている」など、さまざまな話をする中で刺激を受け、また頑張ろうという気持ちになることができました。研修についてですが、私は、現在、アスファルト合材工場に勤務しておりますので、アスファルト合材についての知識はもちろんのことですが、コンクリート舗装や土木系の知識も身につけてオールラウンドに活躍できるような社員にならなければと感じました。そのためにも、まずはアスファルト合材の品質管理の知識を先輩に教えてもらいながら、どんどん積極的に学んでいきたいと思っています。

東北支社 宮城事業所/仙台合材工場

安宅 範貴

