



RESPONSIBILITY

従業員とともに



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とも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、社員組合が掲げて「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、2018年11月より毎日実施しています。

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）も実施しています。

さらに、特定部門では変形労働時間制を導入しており、繁忙期と閑散期でメリハリをつけた終業時間の設定をしています。

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るなどして、7～10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	2018年度
7.8日	8.8日	9.2日	9.5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。女性、外国人、障がい者などの「多様性のある人材活用」や、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・育児や介護にかかわる休業・休暇制度の整備をしています。

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

2018年度
2.34%

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。

- 2019年度採用実績10名（ミャンマー国籍8名、韓国籍2名）
 - 2020年度採用予定7名（ベトナム国籍5名、中国籍1名、カナダ国籍1名）
- ※いずれも総合職採用

当社初の女性合材工場長就任

2019年4月1日付で九州支社佐賀合材工場に女性の工場長が就任いたしました。

女性社員研修会の実施

本社および各支社にて、女性社員を対象とした「ビジネスマナー研修」などの各種研修を実施しています。また、女性目線での業務改善をテーマとした女性社員の意見交換会を随時開催し、働きやすい職場づくりに努めています。

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。



研修の一例 情報化施工 (ICT) 研修



大成ロテック隼鴻巣研修センター

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	工事担当者 (上級) 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
- 技術士
- 1級建設業経理士
- 1級舗装施工管理技術者
- 監理技術者資格
- 宅地建物取引士
- 1級建設機械施工技士
- 監理技術者講習
- エネルギー管理士
- 1級建築士
- 測量士
- 衛生管理者
- 舗装診断士
- コンクリート主任技士
- 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、工作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・本部長表彰

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。



テクノフォーラム2018開催

7月24日、鴻巣研修センターで「テクノフォーラム2018」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「国道42号秋葉町管路敷設他工事におけるICT技術活用事例」など15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。



テクノフォーラム2018 受賞者