

Responsibility

より快適な職場環境のために **職場環境の整備**

働きやすい環境、仕事と生活の充実、
そして能力を十分に発揮できる職場作りをめざします。

人権の尊重

「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」及び「ワーキンググループ」を設置し、様々な施策の立案・効果の分析を行っています。また、様々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、更なる効率化を図り、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。

■PCシャットダウンシステム

社員組合が掲げる「早く帰ろうデー（毎週水曜日）」に合わせ、PCシャットダウンシステムを週1回稼働していましたが、2018年11月より毎日稼働させるとともに、出退勤システムと連動させ、正確な勤怠報告ができるしくみとしています。

■具体的活用ツール

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。

- ◎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

■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。

■若手社員の働き方改革加速施策

新入社員は繁忙度にかかわらず、土日休日を100%取得できます。

入社2年目の社員は、土日休日に限定しないものの、振替休日制度、代休制度、交代で休日取得が見込める現場への配属など、各種対応を実施することで、4週8休を実現します。

■有給休暇平均取得日数 **8.1日**

(2019年度)

ダイバーシティの推進

■ダイバーシティ推進室を設置

2018年度よりダイバーシティ推進室が設置されています。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。2019年度には、男性社員も取得しやすいように配偶者出産休暇2日間と育児休業5日間の有給化制度を整備しました。

■育児休暇取得者数

(2019年度)

男性 9名取得(対象22名)

女性 4名取得(対象4名)

■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。

(2019年度)
2.35%

■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年度実績 10名 ミャンマー国籍8名、韓国籍2名

2020年度実績 8名 ミャンマー国籍1名、ベトナム国籍5名、中国籍1名、カナダ国籍1名

2021年度予定 3名 ミャンマー国籍2名、ベトナム国籍1名

■女性の新卒採用人数推移

| | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 2019年度実績 17名 | 2020年度実績 11名 | 2021年度予定 11名 |
|-----------------|-----------------|-----------------|

■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おります。

人材啓発活動

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



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～

- ◎新入社員研修
- ◎新入社員フォローアップ研修
- ◎基礎技術(2年次)研修
- ◎初級品質管理担当者研修
- ◎営業基礎研修
- ◎機械担当者(初級)

※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。

3年次～

- ◎技術(3年次)研修
- ◎上級品質管理担当者研修
- ◎情報化施工(ICT)研修
- ◎工事担当者(6年次)研修
- ◎エンジニアリングレベルアップ研修
- ◎原価管理研修

30代～

- ◎新任係長研修
- ◎国際研修
- ◎現場代理人研修
- ◎工事担当者(上級)研修
- ◎PFI事業担当者研修
- ◎法務研修

40代～

- ◎新任課長格・プレゼン研修
- ◎新任営業所長研修
- ◎新任工事事務所長研修
- ◎新任工場長研修
- ◎マネジメント研修
- ◎部長格研修

■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
- ◎舗装診断士
- ◎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共に、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2019開催

7月17日、鴻巣研修センターで「テクノフォーラム2019」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、毎年の開催となりました。発表は「東北支社『ICTチーム』の活動報告」など16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2019 受賞者