

ダイバーシティ経営・ディーセントワークの推進 S

多様な人材の活用

「人の尊重」を企業行動規範に掲げ、安全で働きがいのある環境を確保し、個性・創造性を大切に企業風土を醸成することにより、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、全ての社員が生き生きと活躍できる職場づくりに努めています。

■教育・研修

入社時をはじめとして職務遂行能力に応じた階層ごとの研修を実施しています。また、各職種に求められる専門的知識の習得を目的とした職種別研修や安全衛生教育、法務研修なども随時実施しており、座学だけでなく、より実践に近い教育を行うことで仕事への理解を深める工夫も行っていきます。入社時研修の一環として、建設技能者の育成施設である三田建設技能研修センターおよび富士教育訓練センターにおいて技能体験実習を実施しており、測量や仮設材の組み上げなど建設現場における施工実務を自ら行うことや実習施設内での共同生活を通じて、安全、品質、工程管理等の施工管理能力の向上を図るとともに、同期社員同士のつながりを深める機会も設けています。



技能体験実習の様子

■人権への取り組み

新入社員に人権研修を実施しているほか、階層ごとに実施する研修においても人権問題を取り上げています。2020年6月からは、職場におけるパワーハラスメント対策が企業の義務とされたことを機に、パワーハラスメントのほか、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント等あらゆるハラスメントの防止に関する方針を明確にし、マニュアルを改めて整備しました。ハラスメントの未然防止および早期発見、早期解決を図るため、相談窓口を設置するとともに、継続して研修を実施しています。

■公正な人事評価

目標管理制度を導入し、上司と部下が半期ごとに目標や成果などを十分に確認し合い、目標の達成に向けて業務を進めています。人事評価は同制度における目標の達成度・成果を含めた一定期間の業務実績および発現された能力などに基づいて行い、その結果は適正に処遇へ反映させるとともに、評価結果のフィードバックを通じて効果的な指導・教育を行っています。また、人事評価の正しい理解と運用を図るため、評価者に対する研修も実施しています。

■女性活躍推進

2014年に「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」を策定し、女性社員の積極的採用、育成(若手・中堅社員を対象としたキャリア支援研修、管理職を対象としたマネジメント研修他)を行うと同時に、育児と仕事の両立を支援する制度についても広く展開することにより、女性社員が安心して働ける職場環境の整備を進め、女性の指導的立場での活躍を着実に推進することに取り組んできました。2016年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行ってきました。また、一般社団法人日本建設業連合会が建設現場で働く女性の活躍を後押しする取り組みの一環として実施している「けんせつ小町工事チーム」の登録制度に、2019年度は、土木部門から新たに4現場登録しました。さらには、2019年度から女性の管理職登用に向けた意識醸成を目的に開催される異業種交流会に、次世代のリーダーとなるべき社員を順次参加させています。

■資格取得助成

経営理念に信条として掲げる「誠実施工」を具現化するために、技術力の向上に努めています。社員の資格取得は、高い技術力の維持向上に欠かせないものと考え、業務に関わる資格の取得について積極的に助成を行っています。

■障害者雇用

障害者の雇用に積極的に取り組んでいます。2020年6月1日現在、障害者雇用率は、2.31%と法定雇用率(2.2%)を上回っています。

■高齢者雇用

2013年4月1日から「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が施行されたこととともない、60歳で定年を迎えた後も、原則として希望者全員が65歳まで就業できる継続雇用制度を採用しています。

■労働時間制度

社長を委員長とし、経営幹部を委員とする「働き方改革推進委員会」の強い指導力の下、アクションプラン「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」に基づき、「工事現場の生産性向上」、「多様な働き方の実現」による、実質的な労働時間の削減に向けた取り組みを進めています。2019年度はより具体的に働き方改革を推進していくため、建設業において課題となっている「工事所の業務削減」を目的に活動する「働き方改革推進WG」を設置し、また、工事所の「週休二日実現」に向けては、「4週6閉所」の定着のため、「月二閉所(第2・4土曜日統一閉所)運動」を展開しました。2019年4月より義務化された「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の達成に向けては、社員全員が「休暇取得予定表」を基に計画的に休暇を取得し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みました。

■育児・介護休業制度

「仕事と育児」、「仕事と介護」を両立しながら安心して働けるよう環境整備の充実に努めています。育児支援として、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員については、所定労働時間の短縮、所定外労働の免除、コアタイムの定めのないフレックスタイム制による勤務の適用を受けられるほか、養育する子の行事参加を目的とした「家族休暇(子1人につき年2日)」を取得できるようにしています。また、介護支援として、要介護状態にある対象家族がいる限り、所定労働時間の短縮、コアタイムの定めのないフレックスタイム制による勤務の適用を受けられるようにしています。育児・介護のいずれにおいても法定以上を支援する制度とするとともに、これら各制度を分かりやすく説明した「妊娠・出産・育児に関するハンドブック」、「介護に関するハンドブック」を作成し、社員全員に周知しています。さらに、社員やその配偶者が妊娠・出産した際には、当該社員にハンドブックにより制度の案内をするるとともに、上司に対しても制度の説明を行っています。女性社員のみならず男性社員へも制度利用に対する配慮を促した結果、男性社員の育児休業取得者も徐々に増加しています。

■健康づくりへの支援

社員が心身共に健康で、生き生きと業務に取り組み活躍できる職場環境の整備が第一と考え、さまざまな支援を行っています。「からだの健康」への支援としては、法定の健康診断に加え、満35歳以上の社員には年1回の人間ドック費用補助を行い、年2回の健康診断を推奨する体制を整えています。過重労働による健康被害を防ぐため、長時間労働者への医師による面接指導も、法で定められた基準の該当者だけでなく、範囲を広げて実施しています。また、「こころの健康」への支援としては、管理監督者研修、セルフケア研修を通じて、社員全員がこころの健康問題についての理解を深めることができるようメンタルヘルスマスクに取り組むとともに、2015年12月に改正された労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック」を確実に実施した上で、事後措置として、高ストレス者への医師の面接指導のみに留まらず、職場の集団分析の結果に従い、臨床心理士による面談を実施するなど、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。さらに、健康の悩みを抱える社員に対しては、社内の相談窓口に加え、外部機関による相談窓口を設置することにより、365日・24時間サポートを受けられる体制を整備しています。

■福利厚生(自社寮・社宅の整備)

若手社員がいつでも他の社員と交流を図れ、安心、快適に暮らすことができる住環境の提供を目的に自社寮の整備に取り組んでおり、この一環として全国各地の自社寮・社宅の建て替えやリノベーションを実施しています。居住性や耐震性能を向上させることで、BCP(事業継続計画)拠点としても使用可能にするなど、社員が仕事に取り組みやすい環境を提供できるよう努めています。



2019年9月に完成した本郷寮(名古屋市長東区)