



北陸電話工事

●わが社のCSR活動

CSR

北陸電話工事グループのCSR活動

北陸電話工事株式会社

1. はじめに

北陸電話工事グループは、総合エンジニアリング企業として、ステークホルダーから必要とされ続ける会社を目指し、社是・グループ企業行動基準をベースに役員および社員はCSRを尊重し業務に取り組んでいます。

また、業務運営の基盤として、1998年11月に品質マネジメントシステム<ISO9001>を取得し、以降、労働安全衛生マネジメントシステム<ISO45001 (OHSAS18001)>および情報セキュリティマネジメントシステム<ISO/IEC27001>を順次取得拡大するとともに、それらを統合した統合マネジメントシステム(IMS)の運用により、安全衛

生、情報セキュリティの確保と品質の保証を徹底し、お客さまに満足いただける製品とサービスを提供するよう取り組んでいます。

これら社是・グループ企業行動基準およびIMS方針については、ポケットカード(図1・2)としてグループで働く全社員へ配布し、事業活動を通じてCSR活動の推進に取り組んでいます。

2. コンプライアンスの取組み

会社運営には、ステークホルダーの信頼に応えるため、法令および各種ルール、社会規範の遵守が不可欠であり、コンプライアンスを単純に法令遵守とせず、法令をとりまく倫理、道徳などの社会規範、社内ルールおよびビジネスルールなどを含め

て十分に理解し、それらに沿った行動を積極的にとることがコンプライアンスと意識し、コンプライアンスマニュアルを策定するとともに、次の取組みを推進しています。

(1) コンプライアンス推進体制等

コンプライアンスを継続的に推進するため、コンプライアンス委員会を設置するとともに、グループ社員等から直接、通報・相談ができる通報窓口『ヘルプライン』を設置し、自浄作用の向上・不正リスクの早期発見へ取り組んでいます。

(2) コンプライアンス意識の向上

① CSR・コンプライアンス研修

毎年1回、グループ全社員に対し、情報セキュリティおよびコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスに取り組む意義、コンプライアンス違反事例、ハラスメント防止およびコンプライアンス違反の影響等について意識向上を図るとともに、研修に合わせアンケートを取得し潜在的な不正・不祥事や悩みのある社員の掘り起こしに努めています。

また、新入社員には、導入研修に合わせ、CSRの重要性および遵守すべき企業行動基準の具体的内容等について研修しています。

② コンプライアンス情報の発信

四半期に1回、世の中で発生した不正・不祥事等から身近な案件をピックアップし『コンプライアンス

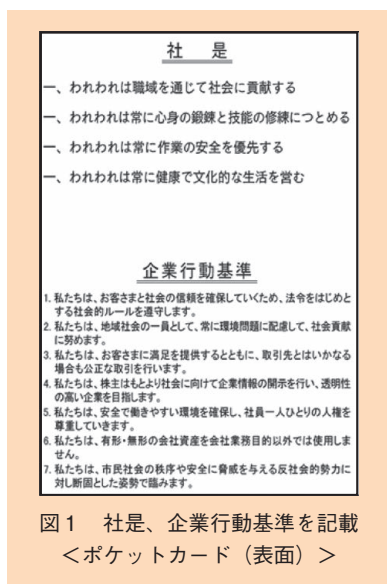


図1 社是、企業行動基準を記載<ポケットカード(表面)>

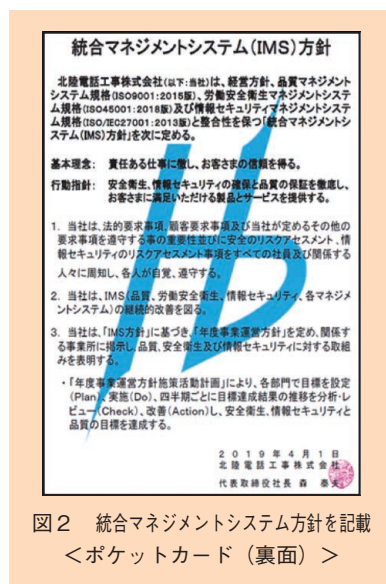


図2 統合マネジメントシステム方針を記載<ポケットカード(裏面)>

ニュース』として情報発信することで社員への抑止効果を高める啓発を実施しています。

③ コンプライアンス標語

毎年1回（9月）、品質、安全衛生および情報セキュリティと合わせてコンプライアンス意識の高揚・浸透・定着を図るため、全グループ社員から身近で分かり易い各標語を募集し、優秀作品を表彰するとともに、次年の標語カレンダー（図3）に掲載し各事業所・職場に掲示しています。

3. 人材育成の取組み

人材育成については、電気通信・情報通信を通して社会に貢献することを目指し『事業直結型の人材育成』『生産性を向上する人材育成』『人を育てる職場風土づくり』に取り組んでいます。具体的には次のとおりです。

(1) 事業直結型の人材育成

今後拡大していく5Gやデジタルトランスフォーメーションを念頭に、無線技術者やクラウド、セキュリティなどのIT技術者を育成しています。研修を受講するだけでなく資格を取得することで技術力の証

明とスキル維持を図っています。また、民需工事の拡大に併せて「民需工事のノウハウ」の研修も実施しています。

(2) 生産性を向上する人材育成

テクニカルスキルでは、社内の技術者育成担当（テクニカルエンジニアリングセンタ）による実技研修メニューの充実を進め、業務複合化においても活躍できる複合技術者を育成しています。複合技術者は「メタルと光」「外線と接続」「ユーザーとネットワーク」「固定と移動」など多岐にわたります。また、業務の生産性向上に向けて、RPA開発者を育成するとともに、職場の中に業務のRPA化を検討する人材の確保を進めています。

(3) 人を育てる職場風土づくり

人材育成は「Off JT」と「職場におけるOJT」の両方を連携させています。Off JTにおいては、外部の講師陣が1人ひとりの社員に対し新入社員から管理職までの成長度合いを継続的に評価しながら、きめ細かく育成するよう取り組んでいます（図4）。職場OJTにおいては、社員が自立していること、OJTの仕組みが確立していることが重要であるとの考えから、若手社員にはヒューマンスキル/コンセプチュアルスキル研

修を実施するとともに、職場OJTの到達目標の具体化を進めています。また、技術ノウハウ集、先人知識“トラの巻”の整備（形式知化、映像化）による習得スピードの向上、技術の伝承に取り組んでいます。

4. 社内システム活用によるCSRの着実な履行

CSRの着実な履行の一環として、従来よりグループ独自システムを活用しています。具体的には、安全の確保に向け作業箇所（昇降電柱）の傾斜度を地図に表示することで危険箇所をいち早く判断できる「道路傾斜情報提供システム」、写真と対話にて現地動作の安全を確認する「2Wayシステム」、誤接続防止に向けた「電話番号照合システム」（NTT西日本様採用システム）およびセキュリティ事故防止として各種紙類の持ち出しをなくした電子化、並びに地球にやさしいペーパーレス化システムを導入するなど業務品質向上や生産性向上を推進してきたところであり、今般、さらなる作業効率化に向け、設備番号から地図情報の検索が可能となる『設備検索システム』を構築したところです。

今後においても、これまで培ってきた業務分析・システム構築スキル



図3 標語カレンダー

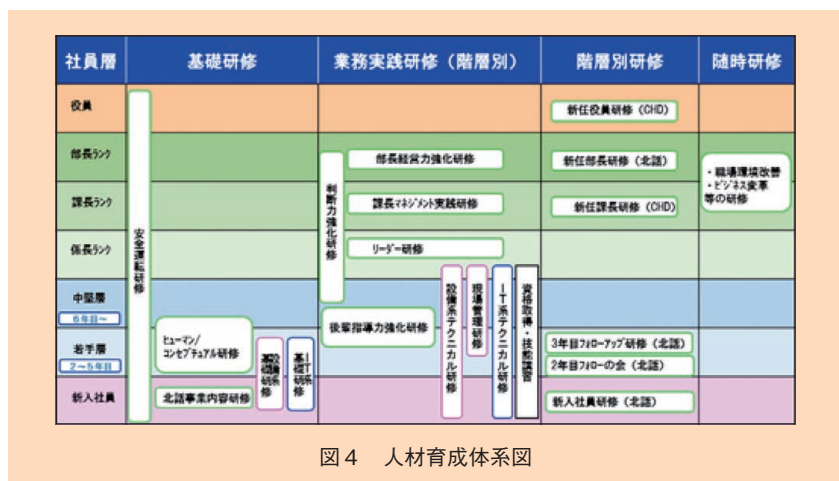


図4 人材育成体系図

等を活かし、一層の円滑な業務運営を推進していくこととしています。

5. ワークライフバランスへの取り組み

近年の傾向として労働時間の増加により、心身の疲労から健康を害し、休職や離職につながるケースが多くなっています。これは人員不足が深刻化する中小企業だけでなく、当社にとっても身近な問題と捉え、社員が健康で充実した生活を送りながら能力を十分に発揮できるようにワークライフバランスの推進を目的に業務の効率化を進めています。

(1) 勤怠管理システム「PCモニタリング」を活用した長時間労働者の把握

社員の出勤時刻について、社員が出勤時にPCを起動した時刻と退勤時にシャットダウンした時刻を自動的にシステム登録し、管理者が社員ごとの勤務状況を一目で確認できるシステムを自社で開発し導入しているところですが、2019年4月に労働安全衛生法が改正され、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるように健康管理が強化されました。

これを受け、長時間労働者の把握について、従来は月末に人事部門で毎月勤務データを集計し、一定の基準を超えた社員に対して産業医の面談希望かどうかの確認を行っていましたが、「PCモニタリング」のバージョンアップにより、総労働時間が基準を超えた社員については本人と上司、人事担当者へリアルタイムで自動的にメール通知が送信される仕組みとし、長時間労働者の把握や面接指導対象者の管理も漏れることなく簡単に行えるようになりました。

(2) RPA導入推進による稼働削減
さらなる業務の効率化や生産性の向上に向けて、組織を跨いだワーキンググループを設置し、RPA導入プロジェクトを開始しました。同じ業務でも部門や支店、担当者ごとにやり方が異なるため、先ずこれらを洗い出し、業務フローを統一してRPAによって効率化できる作業がないか検討しています。またRPAツールの作成についても構築メンバーを社内公募し、現場ユーザーが手軽に使えるように開発スキルの習得についても育成を行っています。

以上のようなシステム化、RPA化の導入推進により長時間労働を防止し、充実した生活を送ることで従業員満足度を高め、現在、全国平均並びに建設業平均を下まわっている高ストレス水準をさらに低減するよう取り組んでいきます。

6. ダイバーシティ推進の取り組み

ワークライフバランスの取組みに加え、男女が共に働きやすい職場環境をつくることを目的とした宣言により、2018年3月に石川県より「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」として認定（図5）され取り組んでいるところですが、さらに活性化させるため、2019年度より社内で女性活躍推進プロジェクト『ほくわーく』（メンバー女性7名）を立ち上げ、女性が働きやすい環境づくりについての活動を開始し、現在、第2期メンバーにより活動を推進しています。

プロジェクトメンバーは社内の全拠点を回り、女性社員を対象にヒアリングや意見交換（図6）を行い、女性だからこそ気付く問題点や改善



図5 いしかわ男女共同参画推進宣言企業認定書



図6 『ほくわーく』のディスカッション模様

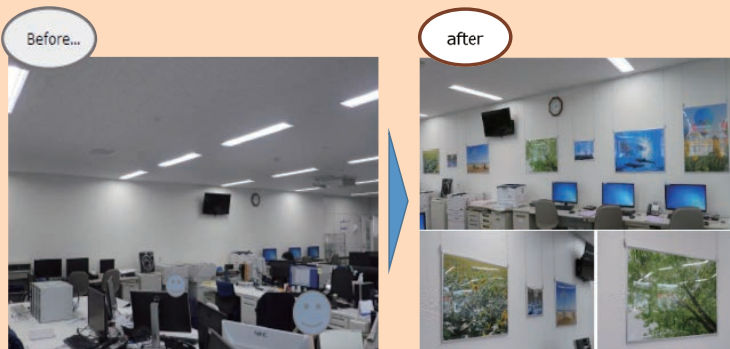


図7 職場改善

点を引き出してきました。こうした活動の結果、これまでに①情報漏洩対策のため壁で仕切られた閉塞空間の職場において、室内に写真を飾ることによる圧迫感の解消（図7）、②コロナ禍におけるフードデリバリー店の紹介、③コロナ対策ポスターの社内掲示など、職場環境の向上につながる提言を行いました。

今後も年齢や性別を問わず多様な価値観・意見を大切にし、それぞれの能力が最大限発揮できる機会を提供できるよう職場風土の改善を図っていきます。

7. 地域貢献への取組み

地域貢献への取組みとして、各種イベントに参加しており、本年度は、金沢青年会議所が主催した、障がいの有無等に関わらず誰もが職場や生活の中で生き生きと活躍できる

インクルーシブ社会の実現を目指して障がいのある方とない方が触れ合い、交流を通じてお互いを知ることが目的とした農園体験ワークショップに参加しました（図8・9）。このような交流により地域貢献とともに、障がい者の皆さんの職場での定着等を推進したいと考えております。

また、金沢市が地元ならではの観光資源を活用した誘客事業や観光情報の発信などを推進しており、当社はその一環である夜間景観の向上を目的とした事業の工事に参画しています。これまで、金沢市内を流れる浅野川に架かる「浅野川大橋」（図10）、「中の橋」、金沢駅前の「鼓門」（図11）ほか、「金沢城大手堀」、「北國銀行武蔵ヶ辻支店」など、歴史的または象徴的な建造物に対し、LED照明を設置することで環境に

配慮しつつ、金沢市内の夜間の景観向上に貢献してきました。このうち「浅野川大橋」と「中の橋」は2019年2月に石川県景観審議会より「第25回いしかわ景観賞」を受賞しました（図12）。

8. おわりに

以上、北陸電話工事グループが取り組んでいるCSR活動について紹介しました。

今後とも、グループ総体として、総合エンジニアリング企業として世の中に選んでいただける会社、事業を通じて幅広く社会の課題解決に貢献する会社、経営の安定化と企業の成長、社員の働き甲斐を提供する会社として、引き続き、安全、CSR・コンプライアンスによる安心の具現化、社会と共生する会社を目指し取り組んでいきます。



図8 農園体験模様



図9 農園での収穫



図10 「浅野川大橋」の夜間景観向上



図11 「鼓門」の夜間景観向上

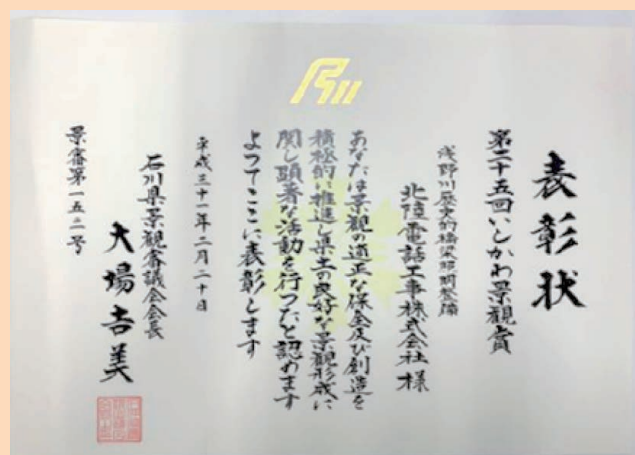


図12 いしかわ景観賞受賞