

人材育成と労働環境

■キャリアプランを支援

社員一人ひとりが自らのキャリアプランを描き、自らの責任でキャリアを築き、また、キャリアに応じた公平な処遇を受け、適材適所で活躍するための枠組として、トータル人事制度を構築・運用しています。

■チャレンジする自律人間、

社外で通用するプロフェッショナルの育成

「企業は人なり」といわれるように、企業の盛衰を左右するのは「人」、すなわち社員であるという認識のもと人材育成に注力しています。

TOAグループが求める人材像を、「チャレンジする自律人間」、「社外で通用するプロフェッショナル」としてしています。

このような人材の育成は、日常業務におけるOJTを中心に、チャレンジシステム、教育研修制度、評価制度等の「キャリア・ディベロップメント・システム」の諸制度を運用しながら行なっています。

■チャレンジシステム（目標管理制度）

チャレンジシステムは、会社の社員に対する期待を「チャレンジする」ことに集約し、

- ①経営目標達成への貢献
- ②評価の納得性・公平性の向上

をねらいとしています。

具体的な展開・実施は「チャレンジシート」を用いて行なわれますが、経営目標を部門目標、部署目標、個人目標まで連鎖させ、トップから各階層まで方向性を合わせていくことが重要なポイントです。

また、このシートは上司と部下とのコミュニケーションツールとしても重要な役割を果たしています。

■産学連携による人材育成

インターンシップの実施による次世代技術者の育成支援や、社会人大学院での高度技術者の養成を行なっています。また、大学の研究室やその他の研究機関との共同研究を行ない、技術力の向上と人材育成に努めています。

■就労環境の整備

社員の健康管理に配慮した諸制度を整備し、あわせて育児休業制度、ライフプラン支援制度等を導入し、社員が仕事と個人の生活を両立できるよう配慮して、存分に力を発揮することができる就労環境の整備に取り組んでいます。

■労働時間短縮（時短）への取り組み

本社の3本部長を中心とする全社時短委員会で時短推進のための施策等を審議し、これを受けて各支店・事業部時短委員会が、ノー残業デーの効果的運用、現場の土曜閉所の奨励、工事終了時の休暇取得推進等、社員の健康維持に配慮したさまざまな取り組みを行なっています。

現場における時短の推進は容易なテーマではありませんが、これからも管理部門と現場との連携を強化し課題の解決に取り組んでいます。

■メンタルヘルスケア

社員のメンタルヘルスケアを会社の重要なテーマの一つととらえ、本採用従業員全員を対象として、外部の専門機関による心の健康診断を実施しています。

個人のケアはもちろんのこと、このような取り組みを通じて、心の病に関する理解度を高め、さらに、各地域の医療機関との提携により相談窓口を整備し、予防や早期治療に努めていきます。

■育児休業制度

これまでに男性1名、女性11名がこの制度を利用してしています。今後は、社員の大半を占める男性社員が次世代の育成に積極的に取り組むことができる環境づくりが大きな課題と考えています。

■ライフプラン支援制度

- ①地域限定社員コース
- ②短縮勤務コース
- ③転身準備コース

を設定し、多様化する社員のライフプランに柔軟に対応しています。

※上記の制度には、関連会社が今後取り組むものが含まれています。

■主要資格保有者数（2008年3月31日現在）

当社は「技術士取得委員会」、「一級建築士取得支援」などを通じて、社員の技術力向上を図っています。主な資格者の数は右のとおりです。

一級土木施工管理技士	951名	技術士	162名
一級建築施工管理技士	338名	技術士（総合技術監理）	55名
一級建築士	160名	博士号	17名