

人材育成と就労環境

Training & Work Satisfaction

2009年度の人事制度の改訂で、当社が求める人材像として

新たに「コミュニケーションが取れる協働の推進者」を加えました

これには、十分なコミュニケーションを図り、リーダーシップを取りながらチーム力を引き出す推進者

もしくは、チームの一員として協働する推進者になってほしいという思いが込められています

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みとして、トータル人事制度を構築・運用しています。

■人材育成

企業の盛衰を握るのは「人」、即ち社員であるという認識のもと、当社は人材育成に注力しています。

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」、「コミュニケーションが取れる協働の推進者」とし、このような人材の育成を日常業務におけるOJTを中心に、教育研修や評価を含めたトータル人事制度を運用しながら行なっています。

2009年度の主な実施教育研修：受講者数

集合研修／新入社員人権教育	41名
管理監督者研修	52名
リーダーシップ研修	89名
作業所長研修（土木・建築）	40名
統括管理者教育（安全教育）	277名
地球環境講演会	30名
e-Learning／個人情報セキュリティ研修	1,447名
コンプライアンス研修	1,449名
独占禁止法研修	1,447名

■チャレンジシステム（目標管理制度）

「チャレンジシート」を用いて目標管理を行なう制度であり、経営目標、部署目標、個人目標を連鎖させ、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（2009年度7名受入れ）や、社会人大学院での高度技術者の養成（2009年度4名通学、うち2名修了）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、ライフプラン支援や次世代育成支援に関連した諸制度の導入により、多様性をもった社員が仕事と個人の生活を両立できる配慮など、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

労使で構成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・事業部の時短委員会が、ノー残業デーの効果的運用、現場の土曜閉所の奨励、工事終了時や、夏期・年末年始に合わせた長期休暇の取得促進等、社員の健康維持に配慮したさまざまな取組みを行なっています。

平成21年度「全社時短推進標語」最優秀賞

本気で取り組む時短活動

時間は有限 工夫は無限

大迫 誠吾

■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ひとつととらえ、心の病に関する理解度を高めるため、e-Learningによる全社員教育を含めた取組みを行なうとともに、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ます。

■次世代育成支援

社員が仕事と子育てを両立させることができる環境整備を推進しています。

これまでに男性1名、女性18名が利用した育児休業制度（2009年度は女性5名）、小学校就学前の子供をもつ社員に対し、子供の誕生日プレゼント購入費用の一部として祝い金を支給する制度、子供の誕生日等の休暇取得を促進する仕組み等、次世代の育成を支援しています。

社員の多様性

「東亜建設工業グループ企業行動規範」(2006年制定)に「安全で働きやすい環境を確保するとともに、社員の人格・個性を尊重し」と明記しているとおり、採用や昇進に差別的な扱いがないよう社員の意識を高めています。

■障がい者雇用

障がいをもった社員が働きやすい職場環境づくりを心がけ、また継続的な障がい者採用活動により雇用率向上に努めています(障がい者雇用率/2007年度 1.77%、2008年度 1.67%、2009年度 1.75%)。

■女性社員の活躍

新卒採用や職掌転換制度等により、女性の活躍の場が広がっています。2010年3月末時点で、グループの女性従業員比率は 7.9% (臨時職員除く)、幹部・管理職は 5名です。



女性による安全パトロール(東京電力東通原発港湾第2工区工事)

■高齢者再雇用

2006年度以来、高年齢者再雇用制度を運用し、60歳以上の方にも働いていただけるよう体制を整えています。2010年3月末時点、グループの60歳以上従業員比率は 5.7% (臨時職員を除く)です。

2009年度 国際適応化研修を行ないました

国際事業部が中心となって2009年度国際適応化研修が行なわれ、6月22日～26日までと6月29日～7月3日までの2回に分けて24名が受講しました。

この研修は国際化への対応の一環として、海外に適応可能な社員を養成することを目的に行なっているものです。

講師陣は、多くの職員とコミュニケーションをとりながら国際事業部全体の雰囲気を感じてもらおうと、各部署から選出されました。

海外工事のスケールや考え方など国内との違いに接することができ、受講生にはとても有意義であったようです。この研修の受講生のなかから数名が海外現場勤務を半年間経験する「Trainee (海外要員養成) 制度」が2010年4月からスタートしました。



研修参加者によるプレゼンテーション



コミュニケーションから発展する組織づくり 人事部人事課 木村 秀生

人事部門のキーワードは「コミュニケーション」です。人材育成はOJTを中心に据えていて、コミュニケーションを上手に取ることが大事です。団塊の世代からゆとり世代まで、ジェネレーションギャップが存在し、若手指導＝コミュニケーションの取り方に悩む方は少なくありません。そうしたなか、各部門でのOJTの進め方について、社内イントラネットを活用するなどさまざまな方法を検討しながら再構築する取組みを始めています。

私が担当している社内研修も、知識詰めこみ教育ではなく、グ

ループワークや討議に参加し、人の意見も聞きながら、自分で考え、発信し、コミュニケーションによって感化され成長していく場といえるでしょう。

また研修、会議など行事終了後に催される懇親会(飲み会)も情報交換の大切な機会です。私もそうした場に参加することで、多くのものを得ることができました。この良い風潮を絶やさず引き継ぎ、活き活きとした組織づくりができるようサポートしていきます。