

従業員と ともに

働く人々の安全と健康のために

■ 労働安全衛生への取り組み

生きがいと誇りをもって
働ける会社をめざして

■ 人材育成と就労環境

働く人々の 安全と健康のために

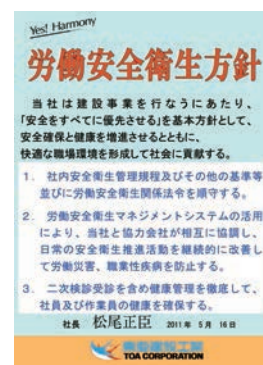
労働安全衛生への取り組み

働く場の安全を確保し、そこに従事する人々やそこに暮らす人々のかけがえのない生命と健康を守ることは、企業の大きな責務のひとつであり永遠の課題です。当社では、「安全をすべてに優先させる」という強い決意のもと常に安全で快適な職場環境づくりに努めています

安全をすべてに優先させる

建設業における労働災害は、長期的に減少傾向が続けています。しかし、今後さらにこの減少傾向を継続していくためには、自主的かつ組織的な安全衛生管理の推進が不可欠です。

当社は「安全をすべてに優先させる」という基本方針のもと、4つの安全衛生目標（災害度数率0.60以下、重大災害ゼロ、職業性疾病ゼロ、公衆災害ゼロ）を掲げ、危険・有害要因を排除するためリスクアセスメントを計画から施工段階に至るまで確実に実施し、労働安全衛生マネジメントシステムを効果的に運用して継続的・組織的に労働災害防止活動に取り組んでいます。



TOHSMSについて

2010年度は、TOHSMS（東亜労働安全衛生マネジメントシステム）をより確実に実施、運用するために、OHSAS18001（2007年版）の外部認証を全社（国際事業部は除く）で取得しました。本システムにて、リスクアセスメントを強化し、災害を未然に防止するためにPDCAのサイクルを活用して継続的な向上を図ってまいります。

TOHSMS におけるPDCA

Plan 計画	工事におけるさまざまな危険要因（リスク）を現場・支店・本社の組織全体で確実に把握し、計画を立てます。
Do 実施	計画をベースに定められた対策を工事の進捗にあわせ実施します。作業に変更があった際には、そのつど対策の見直しを行ないます。
Check 点検	計画通り対策が実施されているか、また、システムがルール通り運用されているか、パトロールや内部監査でチェックを行ないます。
Action 見直し	工事終了時や年度末に安全対策やシステムの内容を見直し、次へスパイラルアップしていきます。

安全の誓い

『安全の日』における 安全の誓い

2011年4月14日

ふたたび4月14日が巡ってまいりました。

一昨年この日、千代田区麹町の建築現場において歩行者や通行車両を巻き込んだ悲惨な災害を引き起こし、「二度とこうした災害を繰り返さない」との決意のもと『安全の日』と定めた東亜役職員の決意の日です。

しかしながら残念なことに、昨今の当社の災害発生状況はそうした決意が風化してきているのではないかと懸念されるところでもあります。

今一度この『安全の日』を契機として、すべての事業活動において日々の業務を着実に遂行し、職場の安全はもちろんのこと公衆の安全についても一層の努力を積み重ねていただきたいと思います。

先般発生した未曾有の東北関東大震災から日も浅く、気持ちが休まらない時期ではあります。

これから本格的に始められることとなる被災地支援、復興活動においても、当社役職員は「忘れまじ4.14」のもと、「安全をすべてに優先させる」を肝に銘じて、それぞれが自分の役割を全うさせ、本業にぶれることなく全社一丸となった被災地復興、日本経済再生に貢献できるよう尽力していただきたいと思います。

平成23年4月14日

東亜建設工業株式会社
代表取締役社長 松尾 正臣



安全衛生・環境教育活動

安全衛生・環境管理活動を強化し組織的なリスクアセスメントによるリスク低減措置を推進するため、社員の階層別安全衛生・環境教育を継続して実施しています。



安全のしるべ

また、現場で守るべき安全法令を簡潔にまとめた「安全のしるべ」を配布しています。日々の安全管理活動に役立てるとともに、教育テキストとしても活用しています。

安全管理活動

2011年3月31日、中央労働災害防止協会より「ゼロ災運動推進宣言事業場」の登録を受け、「ゼロ災」を宣言しました。また「トップの安全パトロール」を推進し、全社あげての安全管理活動を展開しています。

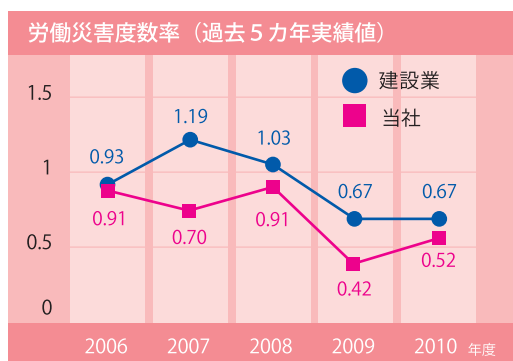


中込副社長による安全パトロール

災害度数率目標の継続達成をめざして

当社は、中長期安全衛生管理計画（2008年度～2012年度）において災害度数率目標（休業4日以上対象）を0.60以下と定め災害防止活動に取り組んでいます。

2010年度の災害度数率は0.52で、2009年度に続き目標値を達成することができました。しかし死亡災害1件はじめ災害件数も増加し、安全管理上、さまざまな課題が残された結果となりました。2011年度も目標値0.60以下の継続と災害発生件数の減少に向け、さらなる努力を継続します。



※労働災害度数率：延実労働時間100万時間当りの労働災害による死傷者数の比率。この値が小さいほど、労働安全が保たれていることを示しています。

TOA Voice

ゼロ災運動推進宣言事業場登録に当たって

この運動は、人間尊重の理念に基づき、全員参加で安全衛生を先取りし、一切の労働災害を許さずゼロ災害、ゼロ疾病を究極の目標に、働く人々全員が、それぞれの立場、持ち場で労働災害防止活動に参加し、問題を解決する、いきいきとした職場風土づくりをめざす運動です。

そのためには、自主活動の活発な展開が必要となります。また、いくらよい仕組みがあっても、その目的、意図を心から理解していないとすぐに風化してしまいます。会社、職場、一人ひとりが、目標を共有し、そのプロセスを全体でつくり込むことによって、ゼロ災害は初めて実現可能となります。



それでは、皆さんと唱和します。
「ゼロ災運動で東亜の安全文化を耕すぞ！」

安全環境部長
村山 盤

生きがいと誇りをもって 働ける会社をめざして

人材育成と就労環境

社員一人ひとりが個性を活かし
生きがいと誇りをもって働ける会社であるよう
自分を成長させられる人材育成制度と
働く環境づくりを進めています

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。

2010年度主な実施教育研修:受講者数		人数
集合研修	新入社員人権教育	50名
	管理監督者研修	24名
	リーダーシップ研修	102名
	作業所長研修(土木)	13名
	統括管理者教育(安全教育)	320名
	CSR講演会	105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(2010年度2名通学、うち1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。

■ 人権教育

新入社員研修時とe-Learningを利用して人権問題について啓蒙および教育を行なっています。2010年度のe-Learning研修「企業人としての人権」の受講率は83%でした。

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とを両立できるような配慮など、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

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り組みを行なっています。

■ 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ひとつと捉え、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り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。

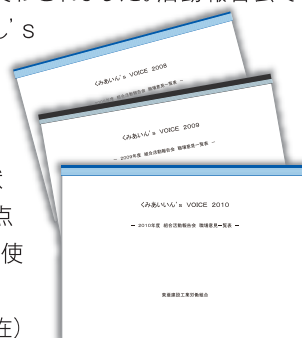
■ 次世代育成支援

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19名が利用した育児休業制度(2010年度は女性1名)、小学校就学前の子どもをもつ社員に対し、子どもの誕生日プレゼント購入費用の一部として祝いを支給する制度、子どもの誕生日など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。

■ 労働組合

労働組合では毎年、組合執行部が全社の支店や作業所に出向き、活動の報告を行なうとともに組合員と意見交換を行なう「活動報告会」を開催しています。2010年度は全国64カ所617名の組合員と熱い議論が交わされました。活動報告会で出た意見や要望は「くみあいいん's VOICE」という冊子にまとめ、経営陣にも配布しています。会社と組合員のコミュニケーションツールとしてだけでなく、現状における諸制度や処遇の問題点や不具合点を解決するための労使協議に活用されています。(組合組織率68.8% 2011年6月現在)





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)にも「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」と明記している通り、採用や昇進に差別的な扱いがないように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(雇用率/2008年度1.7%、2009年度1.8%、2010年度1.73%)。

■ 女性社員の活躍

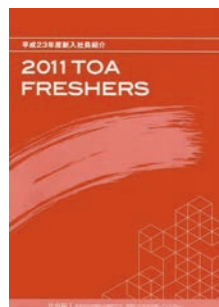
新卒採用や職掌転換試験への応募も増え、徐々に女性の活躍の場が広がっています。2011年3月末時点で、東亜グループの女性従業員比率は7.9%(臨時職員除く)、幹部・管理職は5名です。

■ 高齢者再雇用

2006年度以来、高齢者再雇用制度を運用し、60歳以上の方にも働いてもらえるよう体制を整えています。2011年3月末時点で、東亜グループの60歳以上従業員比率は5.5%(臨時職員除く)です。

フレッシュヤーズ

当社では毎年、新卒採用者の趣味・自己PRなどを紹介する冊子「フレッシュヤーズ」を制作し社員に配布しています。現在の書式になったのは1990(平成2)年からですが、古くは1962(昭和37)年に創刊した社内報「東亜」から続いています。



2010年度 国際適応化研修

国際事業部において2010年度国際適応化研修が行なわれ、6月14日から18日までと6月21日から25日までの2回に分けて30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。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(海外養成員)制度」が2010年4月からスタートし、第1期生として2009年度の受講生のなかから4名が、メキシコ・マンサニージョ作業所、ベトナム・カイメップ工事事務所、インドネシア・パイトン工事事務所、シンガポール・ウビンテコン埋立工事TOA事務所にそれぞれ派遣されました。



CSR講演会開催「CSR人材の育成のあり方について」

2010年6月21日、本社大会議室(新宿パークタワー 36階)において、CSR講演会を開催いたしました。講師にお迎えしたのは新日本有限責任監査法人のCSR推進部長 大久保和孝氏です。CSRの第一人者として「CSR人材の育成のあり方について」をテーマに約2時間の講演をいただき、松尾社長はじめ105名が出席いたしました。

大久保氏は、①CSRの本質は社会が求めていることを企業がどう対処していくかということであり、企業を中心に置く発想から社会を中心に考えるパラダイム転換が必要であること、②CSRイコール社会貢献ではなく、社会問題をビジネスに取り込むこと、③CSR推進の鍵はリーダー人材の育成であり、CSRそのものが人材育成の手段となりうることを指摘し、確固たる信念をもちつつ環境変化に適応できる人材育成の必要性を話されました。

東亜倶楽部

OB会東亜倶楽部は、会社(もしくは引き続き子会社・関連会社)に永年勤務され、その後退職された方々の親睦を目的として当社の創立75周年を記念して1989年3月4日に発足しました。全国10支部、約650名の会員が懇親パーティ・旅行などの各種親睦行事、社内報・カレンダーの配布等さまざまななかたちで交流を深めています。

