

従業員と ともに

安心して働くことのできる 安全な職場をめざして

■ 労働安全衛生への取り組み

多様な人材が誇りをもち いきいきと働くことのできる職場をめざして

■ 人材育成と就労環境

安心して働くことのできる 安全な職場をめざして

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が、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

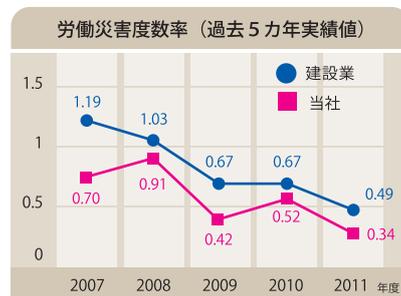
労働安全衛生への取り組み

安全衛生目標の達成に向けて

2011年度は、災害度数率0.34（休日4日以上）となり、3期連続で目標を達成することができました。

しかし、公衆災害3件、死亡災害1件、熱中症・脱水症などの業務上疾病を9件発生させるなど、課題が残される結果となりました。

2012年度は、災害度数率の目標値の設定を厳格化して“0.50以下”とし、“公衆災害ゼロ”、“重大災害ゼロ”、“業務上疾病ゼロ”とともに安全衛生目標として掲げましたが、めざすところはあくまでも「一切の労働災害を許さない」ことであることに変わりはありません。



※災害度数率：延べ労働時間100万時間あたりの労働災害による死傷者数の比率。当社の災害度数率は休業4日以上を対象として算出しております。グラフ上の「建設業」については厚生労働省発表の労働災害動向調査結果（総合工事業）をもとに、休業4日以上の度数率を算出いたしました。

安全の誓い

2009年4月14日に発生させました重大な公衆災害の反省のもと、この日を「安全の日」と定めています。

本年は4月13日に、各職場で自主安全衛生活動を実施するとともに、役職員一同が、事故の発生した時刻にあわせて、各職場で「忘れまじ4.14」の宣言のもと黙祷をささげました。



労働安全衛生方針と 労働安全衛生マネジメントシステム

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、独自の東亜労働安全衛生マネジメントシステム(TOHSMS)を運用し、事前に危険・有害要因を排除するリスクアセスメントを主体とした安全衛生管理を実施しています。2010年度にはOHSAS18001(2007年版)の外部認証を全社で取得し、より積極的な展開を図っています。

■ 労働安全衛生方針

- 「安全をすべてに優先させる」を基本として、安全確保と健康を増進させるとともに、快適な職場環境を形成する。
- 安全に強い組織作りへ向け、トップダウンの主導する管理とボトムアップによる安全衛生活動への積極的な関与を融合し、会社全体の安全水準を向上させる。
- 労働安全衛生マネジメントシステム(TOHSMS)の活用により、当社と協力会社が相互に協調し、公衆災害を含めた労働災害と業務上疾病を防止する。

■ TOHSMS(東亜労働安全衛生マネジメントシステム)について

災害を未然に防止するためにリスクアセスメントを強化し、パトロールを繰り返し行うなどPDCAサイクルを活用して、継続的な向上を図っています。

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・健康な職場づくり認定

当社では、2012年1月に「安全・健康な職場づくり認定」制度を創設しました。2011年度は11事業所が認定され、社長より認定証が交付されました。

認定後は、職場の取り組み状況を安全パトロールなどで確認し、社内ホームページで周知しています。



安全の見える化

2011年7月、当社は厚生労働省が主催する「あんぜんプロジェクト」にプロジェクトメンバーとして登録しました。

2012年3月、その取り組みの一環として実施された『見える』安全活動コンクールで、当社が応募した「救命胴衣の実証訓練による見える安全教育」が「危険有害性の『見える化』」の優良事例として選ばれ、同省のホームページ内で紹介されました。



協力会社の安全表彰

当社では「全国安全週間」(7月1日~7月7日)の行事の一環として、優秀な安全成績を取めた支店、作業所とともに、協力会社も表彰しています。

当社の仕事に携わっていただいている協力会社の皆さんと一丸となって安全活動に取り組むことが社会的責任であると考えています。

トップパトロールの実施

2011年度の年末年始労働災害防止強調期間のパトロールにおいては、経営トップによる「安全パトロールとフォアフロント(最前線)・ミーティング」を実施いたしました。

これは安全意識の高揚と経営方針の浸透を図るとともに、最前線で働く現場職員の生の声を今後の経営方針の参考にするを目的としています。



松尾社長による安全パトロール

衛生大会

2011年10月5日、本大会議室において、全国労働衛生週間(10月1日~10月7日)の活動の一環として衛生大会を開催しました。

当日は理学博士の鶴澤正和先生を講師にお迎えして「健康管理と安全について」をテーマにご講演いただき、テレビ会議システムを通じて各支店にも中継し、合計164名が参加しました。



多様な人材が誇りをもち いきいきと働くことのできる 職場をめざして

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

■ 人材育成と就労環境

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下、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っています。

2011年度主な実施教育研修:受講者数		人数
集合研修	新入社員教育	40名
	管理監督者研修	22名
	リーダーシップ研修	37名
	作業所長研修(土木)	15名
	作業所長研修(建築)	15名
	キャリアプランニング研修	48名
統括管理教育(安全教育)		178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(2011年度1名通学)を行っています。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っています。

■ ソフトセミナー

定年退職を間近に控える社員を対象に、退職後の生活へスムーズに「ソフトランディング」することと、第二の人生を健康で生きがいのあるものにすることを目的として、退職時に直面する公的年金および健康保険制度の説明やマインド面でのヒントを提供する研修を行っています。

■ 支店グループ制度

若手土木技術者の技術レベルの向上を目的として、中堅社員をリーダーとした5~10名程度のグループ単位で活動する制度です。具体的にはグループ独自の現場見学会や勉強会、資格取得の相互支援などを行っています。

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、夏季・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、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。

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共に、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でも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(東亜建設工業の雇用率/2008年度1.7%、2009年度1.8%、2010年度1.73%、2011年度1.50%)。

■ 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。2012年3月末時点、グループ女性従業員比率7.85%(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いただけるよう体制を整えています。2012年3月末時点、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。

労働組合

労働組合では毎年、組合執行部が全国の支店や作業所に出向き、活動の報告を行うとともに組合員と意見交換を行う「活動報告会」を開催しています。2011年度は全国58ヶ所545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冊子「くみあいん's VOICE」にまとめて、経営陣に配布しています。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するとともに、会社と組合員のコミュニケーションツールの役割も果たしています。(2012年6月現在組織率76.1%)



活動報告会

Training Seminar & Lecture

CSR講演会

2011年6月13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。

株式会社富士ゼロックス総合教育研究所 出馬幹也氏を講師にお迎えして「個を活かし、組織を活かす」をテーマに約2時間のご講演をいただき、松尾社長はじめ約200名が参加しました。(うち、テレビ会議システムによる聴講:12支店、約100名)

講演では、組織の変革・活性化にはミドル層が大きな役割を果たすことが語られ、出席者の中から「刺激になった」「これからの業務に活かしたい」などの感想が寄せられました。



2011年度 国際適応化研修

国際事業部において2011年度国際適応化研修が行われ、6月20日から24日までと6月27日から7月1日までの2回に分けて28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っているものです。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(海外養成員)制度」が2010年4月からスタートしました。2011年度は2010年度の受講生の中から1名がインドネシア・バリ島作業所に派遣されました。

