

従業員とともに WORKING

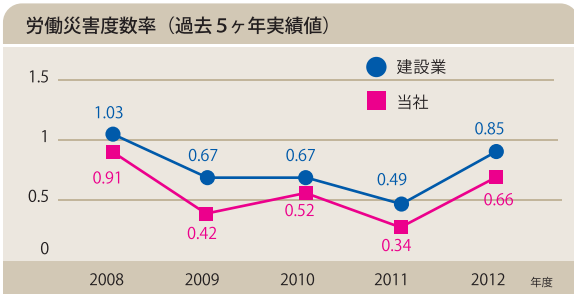
安心して働くことのできる安全な職場をめざして

労働安全衛生への取り組み

「中長期5ヶ年安全衛生管理計画」の策定

前中長期5ヶ年安全衛生管理計画の最終年度を迎えた2012年。2011年度まで3期連続で災害度数率の目標値0.60以下を達成し、2012年度は目標値0.50以下とするものの、8件の休業4日以上災害を発生させて度数率は0.66となり、目標を達成することはできませんでした。

「全員が本気で築く安全文化」をスローガンに掲げ、新たな5ヶ年計画がスタートした今年度は、災害度数率の目標値を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」を改めて安全衛生目標として掲げました。(P.15「2012年度の主な活動実績と2013年の主な活動目標」参照)



※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日に発生させた重大な公衆災害の反省のもとに、この日を「安全の日」と定めています。本年は4月12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時刻にあわせて「忘れまじ4.14」の宣言のもと黙祷を捧げました。



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、独自の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。

■ 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、公衆災害および業務上疾病を含めた労働災害を起さないとともに、健康を増進させ、快適な職場環境を作ります。

■ 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すなど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

P lan 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。

D o 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。

A ction 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。

C heck 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。

安全の見える化

2011年度に小型電動工具による災害が7件発生したことから、2012年度は同種災害の防止に向けて、従事者への基本教育の義務付け、始業前・月例点検の実施等の社内規定を定めるとともに「目に訴える」安全対策としてポスターを作成いたしました。安全の「見える化」の取り組みの一環として、各事業所で展開しています。



トップパトロールの実施

当社では、労働安全週間や年末年始労働災害防止強化月間、年度末労働災害防止強化月間などの安全パトロールに、経営トップをはじめとする経営幹部が積極的に参加するなど、全社をあげて安全管理活動を展開しています。

また経営トップによる安全パトロールにおいては、フォアフロント（最前線）・ミーティングを実施しています。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ことを目的としています。2012年度は年末年始労働災害防止強化月間の安全パトロールに合わせて実施しました。



松尾社長による安全講話

安全・健康な職場づくり認定

2011年度に創設した「安全・健康な職場づくり認定」制度。2012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。今年度からは、「全国安全週間」の行事の一環として実施される「安全表彰」に「安全・健康な職場づくり優秀賞」を新設し、前年度中に竣工した認定事業所の中から3事業所が選ばれ、社長表彰を受けました。

当社と協力会社の皆さんが全員一致協力して快適な職場づくりに取り組んでいます



従業員とともに WORKING

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

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。

2012年度主な実施教育研修:受講者数		人数
集合研修	新入社員研修	36名
	管理監督者研修	30名
	リーダーシップ研修	41名
	建築作業所長実務研修	15名
	技術研修(機電)(建築)	19名
	支店グループリーダー研修	17名
	キャリアプランニング研修	24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。

■ 産学連携に拠る人材育成

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。

■ ライフプラン支援制度規程改訂

セカンドライフ支援コースを新設し、定年を間近にひかえる社員が定年後の働き方の選択肢を増やすことを支援します。再就職活動のための特別休暇付与、また、費用会社負担による再就職支援会社の斡旋、退職特別加算金の支給などを行います。

■ 実務職上位等級新設

近年、個人のライフスタイルの変化により、長期にわたってキャリアアップをめざす社員が増えています。そこで実務職の上位等級を新設し、業務の補助的役割のみならず下位者の監督・育成といった「実務の取りまとめ役」としての活躍の場を作り実務職の活性化をめざします。

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一つと捉え、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。

2012年度は、管理監督者を対象にメンタルヘルスセミナー「管理監督者の役割～部下からの相談への対応」を開催し、46名が受講しました。



メンタルヘルスセミナー

■ 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。

育児休業制度は過去10年で延べ21名の社員が利用しています。また、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%、2012年度1.60%)。

■ 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。2013年3月末時点、グループ女性従業員比率7.62%(臨時職員除く)、幹部・管理職は5名です。

■ 高齢者再雇用

2006年度に制定した再雇用制度に基づき、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。2013年3月末時点、グループの60歳以上従業員比率は5.7%(臨時職員除く)です。また、「高齢者雇用安定法」改正に対応し、平成25年度から雇用義務年齢を61歳としています。その後段階的に引き上げ、平成33年度以降65歳とします。

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。2012年度は全国66ヶ所637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。

(2013年5月現在組織率 76.3%)



実務職を対象とした活動報告会

TOPICS

中国支店が「広島市男女共同参画推進事業所表彰」を受賞



中国支店が「広島市男女共同参画推進事業所表彰」(第7回)を受賞し、2012年6月28日に表彰されました。受賞にあたっては、子どもの誕生日には、誕生祝金を贈るとともに、休暇の取得または定時退社を働きかける仕組みに加え、地域限定社員として採用された社員(主に女性)に対し、総合職への転換試験を実施し積極的に女性の能力向上、職域拡大を行っていることが評価されました。



広島市男女共同参画推進事業所表彰
広島市では、女性の能力発揮や職域拡大、仕事と家庭・地域活動との両立支援などに積極的に取り組まれている事業所を平成18年度(2006年度)から表彰しています。