

従業員とともに

WORKING

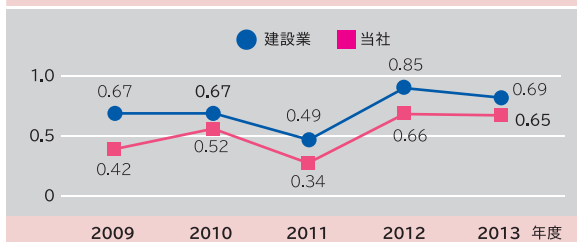
安心して働くことのできる安全な職場をめざして

「安全をすべてに優先させる」取り組み

目標と実績

「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ヶ年安全衛生管理計画のスタートを切った2013年度でしたが、休業4日以上の災害を8件発生させて度数率は0.65となり2年連続で目標値0.50を達成することができませんでした。

労働災害度数率(過去5ヶ年実績値)



※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。

また、災害発生時の作業状況を見ると、突発的に発生する非定常作業や、資機材の取り込みなど本作業以外の作業中、昇降設備を使った移動時に多発しており全体の70%を占めています。

本年度はこのような作業計画や作業手順が手薄となる作業における災害をなくすことを目標に定め、「動作の前の安全確認、指差し呼称の実践」を引き続き実施し、不安全行動から発生する災害を防止することに力を注いでいくこととしています。

(P.13「2013年度の主な活動実績と2014年度の主な活動目標」参照)

動作の前の安全確認「指差し呼称の実践」

不安全行動の防止、それに起因する災害の防止を図るため、指差し呼称による作業前確認を積極的に実践しています。

作業手順や作業計画が手薄な作業、突発的に発生する非定常作業

作業する全員で作業前のリスクアセスメント、作業周知会の実施、現地・現物・現実の確認、KY活動による適正な作業行動職員の立会い、作業許可

このような災害を減少させるために、「動作の前の安全確認、指差し呼称の実践」を浸透・定着させることで不安全行動による災害の防止につなげていく。



胸章をつけて意識を高める

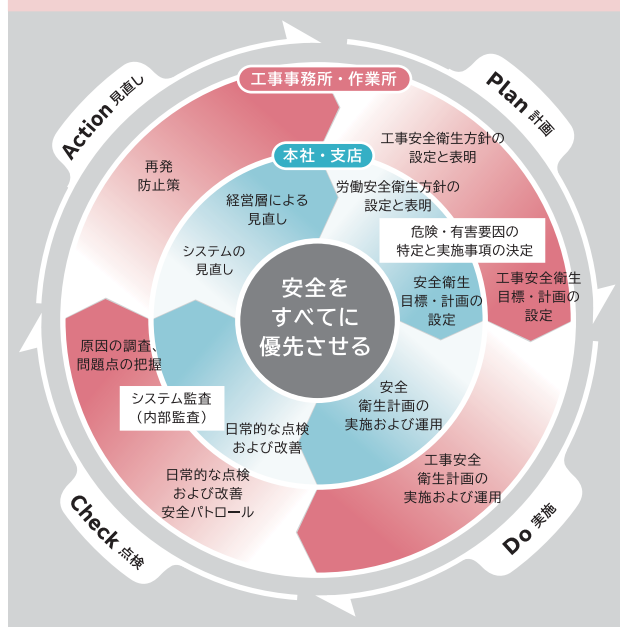
労働安全衛生マネジメントシステム

当社独自の「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。

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こさないとともに、健康を増進させ、快適な職場環境を作ります。

TOHSMSにおけるPDCA



安全の誓い

2009年4月14日、重大な公衆災害を発生させたこの日を「安全の日」と定め、毎年各職場で自主的な安全衛生活動を実施するとともに、本年も役職員一同が事故の発生時刻に合わせて「忘れまじ 4.14」の宣言のもと黙祷を捧げ、5年

を経過した今、あらためて「記憶し、語り継ぐ」ことを誓いました。

2013年6月6日、本社において「公衆災害の教訓を風化させないために」をテーマとした安全大会を開催し、冒頭、式辞を述べた松尾社長はこの会を「決意表明の場」とし、また労働組合一野中央執行委員長は「社員の意識改革の場」とであると位置づけました。



2014 年度ポスター

安全・健康な職場づくり認定

「安全・健康な職場づくり認定」制度は3年目を迎え、これまで延べ35の事業所が認定されて社長より認定証が交付されました。認定後は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紹介し、好事例を水平展開しています。特に優秀な事業所には「全国安全週間」の行事の一環として「安全・健康な職場づくり優秀賞」が社長より授与されました。



2013年度は
13事業所を認定

階層別安全衛生教育の実施

経験に応じた階層別安全衛生教育として、2年次よりおよそ3年ごとに5段階の集合教育を実施し、「安全をすべてに優先させる」人材の育成に取り組んでいます。

■建設技術者初任者教育	2年次(環境管理教育を含む)
■統括管理初任者教育	入社5年目以上
■統括管理責任者教育Ⅰ	入社8年目以上
■統括管理責任者教育Ⅱ	入社11年目以上
■統括管理責任者教育Ⅲ	入社14年目以上



箱根東亜荘で
4日間にわたって実施する
建設技術者初任者研修
2013年度は29名が受講

「見える」安全活動コンクール

2013年度で3年目となる厚生労働省 あんぜんプロジェクト主催の本コンクールに、当社は22件応募し、その中から5件が優良な活動事例として選考され、同省のホームページで紹介されました。



<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/concour/2013/result.html>

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。

2013年度主な実施教育研修		受講者数
集合研修	新入社員研修	44名
	管理監督者研修	115名
	リーダーシップ研修	38名
	国際適応化研修	23名
	キャリアプランニング研修	27名
	安全衛生教育	120名
	環境教育	91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ながら、「少し上の目標にチャレンジすること」で社員の育成を促します。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設け、定年を間近にひかえる社員の定年後の働き方の選択肢を増やすことを支援しています。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、長期に渡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、従来一般実務のみ担当してきた「実務職」に上位等級を新設し、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「実務のリーダー」としての活躍の場を作り実務職の活性化をめざしています。

■ 支店グループ制度

土木職若手社員の技術力向上をめざし、中堅社員のグループリーダーが中心となって学習活動をする制度です。通常業務を離れた勉強会や現場見学、メールによる通信教育などの学習に取り組むことで、技術力の向上はもちろん、社員間のつながりも強化されています。

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っています。

■ メンタルヘルスクーア

社員のメンタルヘルスクー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。

2013年度はセミナーを2回開催しました。セルフケアセミナーとして第1回を開催し、56名が参加しました。さらに第2回にはラインケアセミナー「管理監督者の役割～部下からの相談への対応」を開催し、33名が参加しました。



セルフケアセミナー

■ 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年間で延べ25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作りを心がけ、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/2010年度1.73%、2011年度1.50%、2012年度1.84%、2013年度2.02%)。

■ 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おり、内勤だけでなく現場施工に従事す

る技術職も増えています。2014年3月末時点、グループ女性従業員比率7.9%(臨時職員除く)、幹部・管理職は6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。2014年3月末時点、グループの60歳以上従業員比率は6.4%(臨時職員除く)です。また、「高齢者雇用安定法」改正に対応し、2013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、2021年度以降65歳とします。

労働組合

労働組合では毎年、組合執行部が全社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。2013年度は全国64ヶ所596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、経営陣に配付しています。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。

(2014年5月現在組織率75.7%)



活動報告会