

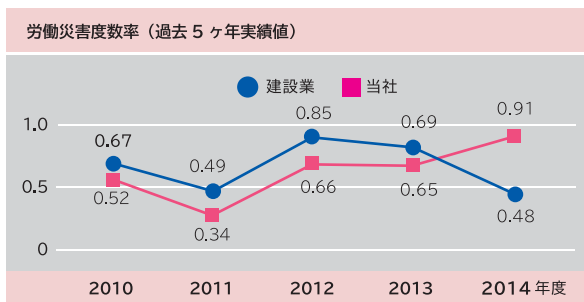
従業員とともに

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

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、5ヶ年安全衛生管理計画の2年目としてスタートを切った2014年度でしたが、休業4日以上の災害を12件発生させ度数率は0.91となり3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。



※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日以上での度数率を算出いたしました。

また、当社は2009年4月に発生させた麹町公衆災害以降、「忘れまじ4.14」を安全の日と定め、クレーン・車両系建設機械に関する災害防止活動を強化してまいりましたが、残念ながらこの間、同種の災害・事故が繰り返し発生しています。

本年度は、全社員が改めて過去の教訓を忘れることなく、クレーン・車両系建設機械等の災害・事故を撲滅することを主眼に、実効あるリスクアセスメントの実施と重機作業計画や作業手順の順守を徹底するとともに、不安全行動から発生する災害防止として、「声掛け」と「動作の前の安全確認、指差し呼称の実践」を引き続き推進します。

(P.13「2014年度の主な活動実績と2015年の主な活動目標」参照)



胸章をつけて意識を高める
指差し呼称による作業前確認を積極的に実践し、不安全行動の防止、それに起因する災害の防止を図る



「安全のしるべ」の配布
法令順守を第一義に、安全環境関係法令や社内基準を集約した社内独自の安全書籍「安全のしるべ」を全社員及び協力会社へ配布

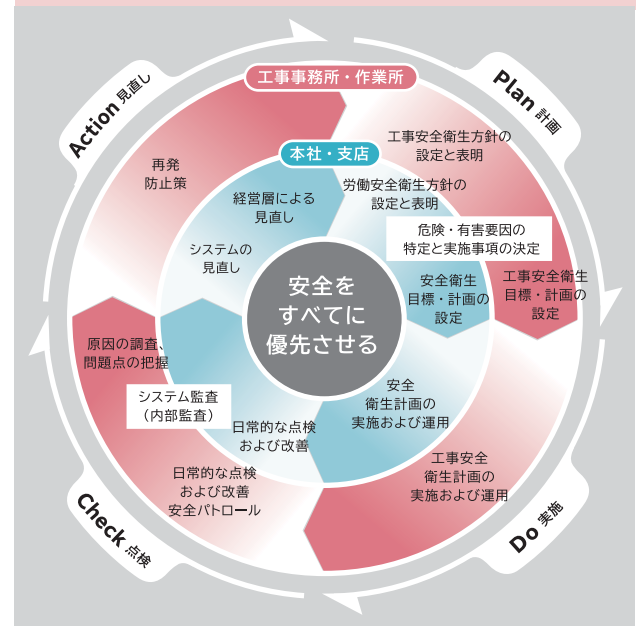
労働安全衛生マネジメントシステム

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

法令順守のもとに『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



■労働安全衛生

◎公衆災害：7件／重大災害：0件／業務上疾病：0件／災害度数率：0.91
 非定常作業等での災害発生件数 13件

■労働安全衛生

◎公衆災害／重大災害／業務上疾病をすべて“ゼロ”に
 ◎全社災害度数率を 0.70 以下に

安全の誓い

2009年4月14日、重大な公衆災害に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、6年を経過した今、二度とこのような災害を起こさないことを、改めて全員で誓いました。



2015年度ポスター

協力会社事業者安全研修会の実施

全国各支店の安全衛生協力会社会員企業に対し、事業者責任等をテーマに支店毎に事業者安全研修会を実施し、当社と協力が一体となって、安全管理水準の向上を図っています。



事業者安全研修会

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4年目を迎え、昨年度は21の事業所が認定され、これまでに延べ50を超える事業所に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社長より「安全・健康な職場づくり優秀賞」が授与されました。



協力会社の皆さんと一致協力して快適な職場づくりに取り組んでいます

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

「見える」安全活動コンクール

2014年度で4年目となる厚生労働省 あんぜんプロジェクト主催の当コンクールに、当社は39件応募し、その中から7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/>



従業員とともに

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

社員一人一人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。

2014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	22名
	リーダーシップ研修	23名
	国際適応化研修	29名
	キャリアプランニング研修	40名
	新任幹部職研修	36名
	安全衛生教育	67名
	環境教育	134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。

新入社員研修

新入社員研修の中で、当社発祥の地である神奈川県横浜市安善を訪れました。目的は、社内施設を利用して低電圧講習の実習を行うことです。事前に受けた講義の内容を確認しつつ、皆で協力しながら実際に機材を使った作業に取り組みました。敷地内にある創業者・浅野総一郎の銅像が見守る中、真剣な面持ちで実習に挑み、安全知識の大切さをしっかりと認識しました。

■ 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及び教育を行っています。

■ ライフプラン支援制度

従業員の多様な人生設計に対応するため、様々な就労形態を用意し、支援を行っています。勤務場所を限定する地域限定社員コースや、フルタイム勤務が困難な場合に即した短縮勤務コース、社員の定年後の働き方の選択肢を増やすセカンドライフ支援コースなどがあります。社員が安心して働くことができる制度として運用しています。

■ 実務職上位等級

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目指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」に上位等級を設け、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目指しています。

■ 支店グループ制度

土木職若手社員の技術力向上を目指し、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。

■ トレーニー制度

国際適応化研修を受けた若手社員の中から、毎年若干名の社員に、研修として海外の現場に半年間勤務する機会を設けています。実際に海外の現場に赴任し、将来海外で活躍するために必要なスキルやノウハウを学びきっかけになると考えています。2014年度は、シンガポール、インドネシア、ベトナムに赴任しました。



■人材育成

- ◎新卒者41名採用
- ◎新教育方針に基づく各種研修の実施職種別研修の拡充
- ◎インターンシップ13名受入

■人材育成

- ◎新卒者を55名程度採用
- ◎研修の充実
- ◎産学連携による人材育成

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、多様性を持った社員が仕事と個人の生活を両立出来るような配慮など、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様々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共に、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。2014年度は「セルフケアセミナー」を実施し、40名が参加しました。

■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出来る環境整備を推進しています。

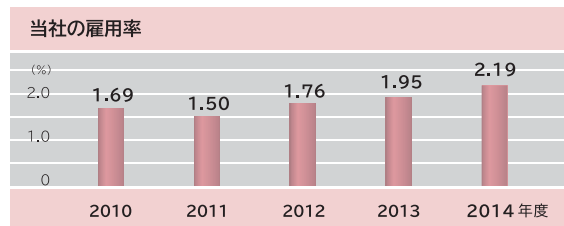
育児休業制度は過去5年で延べ26名の社員が利用しています。また、小学校就学前の子供を持つ社員に対し、子供の誕生日プレゼント購入費用の一部として祝い金を支給する制度、子供の誕生日等の休暇取得を促進する仕組等、次世代の育成を支援しています。

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無いように社員の意識を高めています。

■障がい者雇用

障がいを持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。



■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。2015年3月末時点、グループ女性従業員比率8.4%(臨時職員除く)、役員・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おります。2015年3月末時点、グループの60歳以上従業員比率は6.9%(臨時職員除く)です。また、「高年齢者雇用安定法」改正に対応し、2015年度から雇用義務年齢を62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。2014年度は全国61ヶ所502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。(2015年5月現在組織率75%)

