

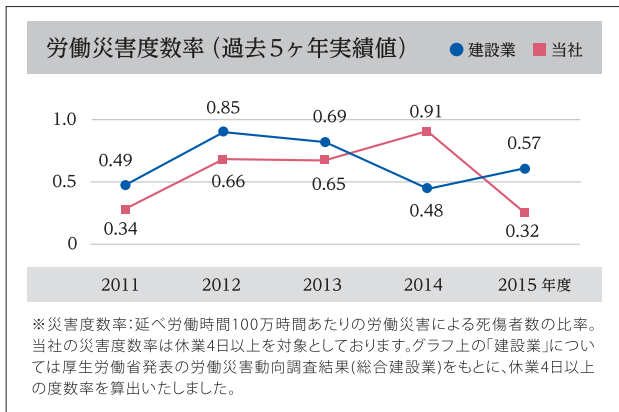
# 従業員とともに

## 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3年目としてスタートを切った2015年度は、休業4日以上以上の災害が4件発生(国内)、度数率は0.32となり4期ぶりに目標値0.70を達成することができました。



しかし、当社は2009年4月に発生させた麴町公衆災害以降、「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・事故や繰り返し型災害を撲滅するために、実効あるリスクアセスメントによる先取り安全管理の徹底と、管理型対策から自立型対策へ・規制型対策から誘導型対策への移行により、自主的な安全衛生管理活動を推進するとともに、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.9「2015年度の主な活動実績と2016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ります



「安全のしるべ」の配布

法令遵守を第一義に、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」を全社員および協力会社へ配布しています

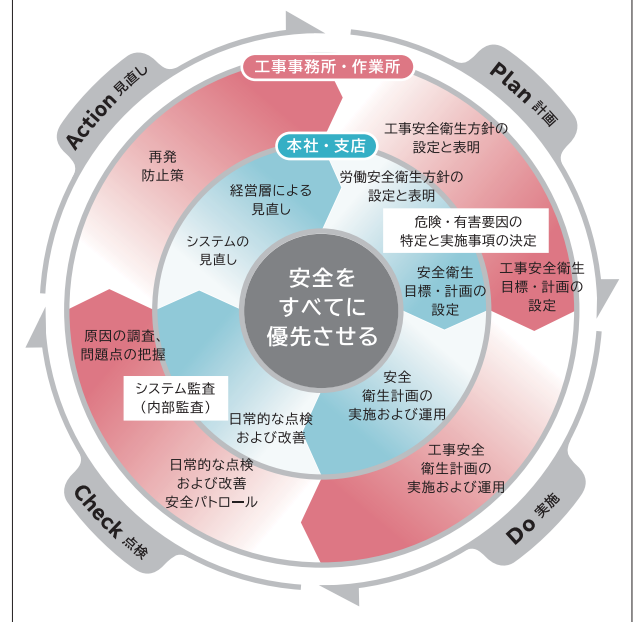
#### 労働安全衛生マネジメントシステム

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

法令遵守のもとに『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。

##### THOSMS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、7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。



2016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5年目を迎え、昨年度は16の事業所が認定され、これまでに延べ70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

## 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会員企業に対し、事業者責任等をテーマに支店ごとに事業者安全研修会を実施し、当社と協力会が一体となって、安全管理水準の向上を図っています。



事業者安全研修会

## 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

2015年度で5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9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」、すなわ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っています。

2015年度 主な実施教育研修		受講者数
集合研修	新入社員研修	41名
	管理監督者研修	44名
	リーダーシップ研修	20名
	国際適応化研修	21名
	キャリアプランニング研修	23名
	新任幹部職研修	42名
	安全衛生教育	137名
	環境教育	13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専門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

従業員の多様な人生設計に対応するため、さまざま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、従来一般実務のみを担当してきた「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。

#### ■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ぶきっかけになると考えています。2015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。

## 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。



### ■メンタルヘルスクエア

社員のメンタルヘルスクエ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。2015年度は「セルフケアセミナー」を実施し、34名が参加しました。



### ■新作業服

現在の作業服は導入以来20年以上にわたり着用されてきましたが、ここ数年、女性現場社員から「自分に合うサイズがない」、「だぶつきが目立つ」といった改善要請が人事部に寄せられていました。そのため、男女の現場社員に対してヒアリングを実施したところ、上記要請以外にも「動きやすさ」、「通気性」を求める意見がありました。そこで当社は、これらの意見を受け、機能性向上と女性用作業服導入を目的とした作業服のリニューアルを決定しました。



女性作業服（冬用）と男性作業服（夏用）

# 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

### 就労環境の整備

#### ■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5年で延べ28名の社員が利用しています。また、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金を支給する制度、子ども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。

### CLOSE UP

## 育児休業を取得して

国際事業部 営業部 館 和夫

2015年5月に双子の男の子が生まれ、約半年以上にわたり育児休業を取得しました。

生後2ヶ月から始まった育児生活は苦労の連続でした。おむつ替え、ミルク、離乳食、あやし、抱っこ、寝かしつけ、夜泣きの対応…。夫婦共々毎日ハトハトになりながら育児に追われました。夜中も熟睡できず毎日寝不足の状態、育児には土日関係なく24時間休みなし。子どもたちが体調を崩した時は気分転換の外出ができなくなったり、せっかくなった離乳食を食べてくれない時もありました。また、自分の思い通りにならないことにイライラを感じたことも数知れず、肉体的にも精神的にも安らぐことは少なかったと思います。さらに、育児をしながらの家事は相当な負担で、育児で疲れ切っている中での洗濯、掃除、食事作りは大変な労力が要り、育児の大変さを身に染みて感じました。ただ、そのような中でも、子どもたちの成長を妻と一緒に間近で見守ることができたのはとても有難いことでした。子どもたちの可愛さに癒されたり、妻のママ友だちやその子どもたちとの触れ合いは今では楽しい思い出です。



ベビーマッサージにも挑戦しました（写真右手前が本人）

職場復帰した現在も、できる限り早めに帰宅するようにし、子どもたちをお風呂に入れ、寝かしつけ、育児参加を心がけています。一方で、朝はなるべく早く出社し、定時に帰れるよう仕事をうまく処理していくようにしています。

育児休業の取得を快く承諾いただいた上司、また温かい協力と理解をいただきながらも迷惑をかけてしまった職場の皆さんに感謝の気持ちで一杯です。今回の貴重な経験を何らかの形で仕事に活かしていけたらと考えています。



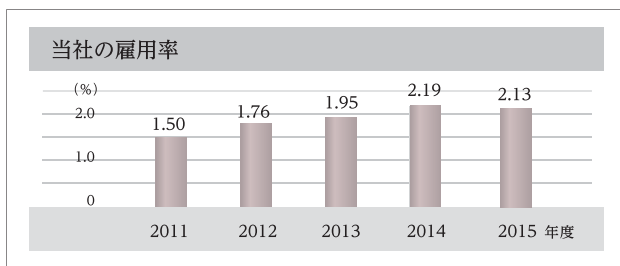
1歳の誕生日を迎えて

## 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

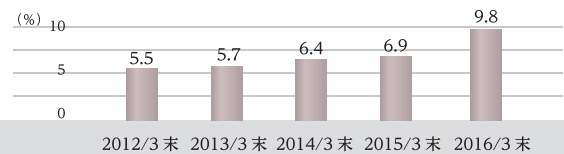
新卒採用や職掌転換試験への応募も増え、徐々に女性の活躍の場が広がっており、内勤だけでなく現場施工に従事する技術職も増えています。2016年3月末時点、グループ女性従業員比率8.6%(臨時職員除く)、役員・幹部・管理職は6名です。

### ■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います。2016年3月末時点、グループの60歳以上従業員比率は9.8%(臨時職員除

く)です。また、「高齢者雇用安定法」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。

### 60歳以上従業員比率 (臨時職員除く)



### 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。2015年度は全国68ヶ所598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 いん's VOICE」にまとめて、経営陣に配付しています。諸制度、処遇の現状における問題点や不具合を解決



活動報告会

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。

(2016年5月現在組織率74%)

## TOPICS



### 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および新技術研究開発センターの見学です。低電圧講習の実習では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。また、新技術研究開発センターの見学では見慣れない実験装置に驚きつつ、当社の技術力の源を学び取ろうと、説明に真剣に目と耳を傾けていました。