

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。

2016年度 主な実施教育研修		受講者数
集合研修	新入社員研修	53名
	リーダーシップ研修	17名
	国際適応化研修	32名
	キャリアプランニング研修	29名
	新任幹部職研修	50名
	安全衛生教育	105名
	環境教育	24名

■「コミュニケーション重視」のキャリア開発システム

社員が早い段階で「なりたい自分」の姿を描き、それを目指してキャリアを開発するための研修を設け、また会社が社員の成長に積極的に関与するために、個人面談等において社員の意向を確認しています。社員が描くキャリアプランを会社が十分把握して支援するという、双方向のコミュニケーションを重視しています。

■産学連携に拠る人材育成

インターンシップの実施や各大学でのOBによる建設業界や実際の施工についての講義(出前授業)を通じ、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なかから、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。2016年度は、シンガポール、ベトナム、トンガ、バヌアツに赴任しました。2015年度には女性も派遣され、現地で施工管理に従事しました。

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る相談窓口を整備し、予防や早期治療に努めています。2016年度は「セルフケアセミナー」を実施し、59名が参加しました。また、2016年度よりストレスチェック制度が始まり、社員自身のストレス状態の把握に役立っています。

■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。

育児休業制度は過去5年で延べ31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。

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。

■女性社員の活躍

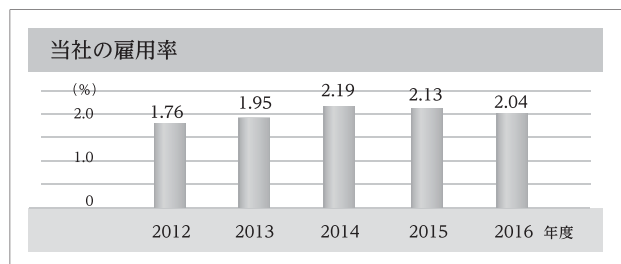
新卒採用や職掌転換試験への応募も増え、徐々に女性の活躍の場が広がっています。内勤だけでなく現場施工に従事する技術職も増え、各協会団体が実際に女性技術者のいる現場に視察に訪れるなど、注目されています。2017年3月末時点、グループ女性従業員比率8.9%(臨時職員除く)、役員・幹部・管理職は6名です。



当社女性技術者による朝礼

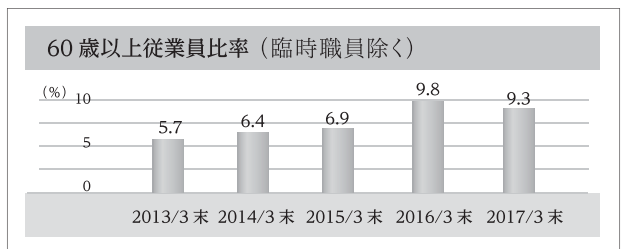
■障がい者雇用

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。



■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。2017年3月末時点でグループの60歳以上従業員比率は9.3%(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年度以降は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。2016年度は全国56ヶ所601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。諸制度、処遇の現状における問題点や不具合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。



活動報告会