

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。



2017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
	リーダーシップ研修	13名
	国際適応化研修	34名
	キャリアプランニング研修	31名
	新任幹部職研修	67名
	安全衛生教育	134名
	環境教育	24名

TOAダイアログ(対話制度)の導入

新たなコミュニケーションの場として、2018年4月より、「TOAダイアログ(対話制度)」を導入しました。この制度は「部下の成長」をテーマに、上司と部下による1対1の「対話」を行い、対話を通じて、社員一人ひとりが自分の成長のために何が必要かを考え、自らの気づきをもとに行動することを促すものです。短いスパンで対話を繰り返し、社員が成長に向けた自発的な行動をとることで、継続的な成長を後押しします。また、対話というオープンなコミュニケーションによって、上司と部下が価値観を共有し、意思疎通をスムーズにすることで、組織の活性化を図ります。

産学連携に拠る人材育成

就職活動開始前の学生を対象に、働くこと・ゼネコンの仕事への理解の場として、1～2週間のインターンシップを実施しており、2017年度は29名の学生を全国各地の現場や技術研究開発センターで受け入れました。また、各大学において建設業界や実際の施工についての講義(出前授業)を行い、次世代技術者の育成を支援しています。その他にも、社員が大学院で博士号を取得することを支援する高度専門技術者養成制度や大学の研究室・外部研究機関との共同研究等を通じて、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。

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。

若手社員の技術力向上に向けた取組み

技術系若手社員の技術力向上をめざし、中堅社員等が中心となって地域ごとの学習活動を進めています。

技術的な勉強会や現場見学の開催、メールによる支援・指導などを通じて、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

グローバルな人材の育成を目的に、年間10名程度の若手社員を海外現場に3カ月間派遣する、OJT研修を設けています。本年度から、研修対象者の若年化、人数の倍増を図り、グローバル人材の育成にいっそう力を入れています。また、赴任前の6カ月間を事前学習期間とし、英会話やビジネス英作文の講習を受けてもらい、しっかり準備したうえで派遣します。2017年度は、女性を含む6人の技術者をベトナム、インドネシア、トンガ、パナマ、クウェートに派遣しました。



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。

社員の健康増進

2018年度、新たな健康管理システムを導入します。新しい健康管理システムでは、定期健康診断結果や二次健診の結果、保健指導等の情報をデータで一元管理し、社員がいつでもパソコンやスマートフォンから閲覧できるようにします。システムを健康保険組合と共同活用し、健康情報の発信等、社員の健康増進に向けた取り組みを実施していきます。

また、2015年12月に法制化されたストレスチェックは2年目を迎え、昨年度は92.2%の社員がストレスチェックを受けました。全社員がいつでもカウンセリングを受けられる体制を整え、メンタル不調の防止に努めています。

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。

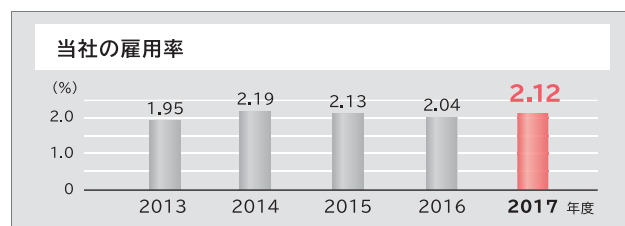
育児休業制度は過去5年で延べ35名の社員が利用しています。また、小学校就学前の子どもをもつ社員に対し、子どもの誕生日に祝い金を支給する制度、子どもの誕生日等に休暇取得を促進する制度などにより、次世代の育成を支援しています。

社員の多様性

「東亜建設工業企業行動規範」（2018年改訂）に「安全で働きやすい環境を確保するとともに、社員の人格・個性を尊重する」ことを定め、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。

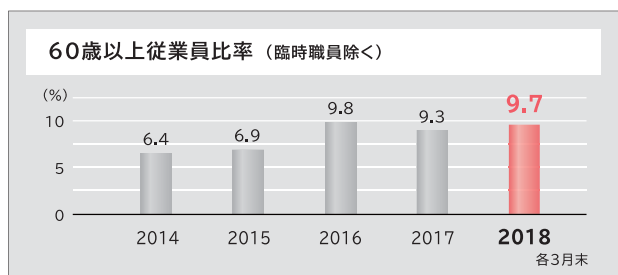
障がい者雇用

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。



定年後の働き方

人生100年時代と言われる中、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を用意しています。また、再雇用制度に基づき、60歳以上の社員が希望に応じて引き続き働くことができる体制を整えています。2018年3月末時点でグループの60歳以上従業員比率は9.7%（臨時職員除く）です。「高年齢者雇用安定法」改正に対応し、2017年度から雇用年齢を63歳までとしています。その後段階的に引き上げ、2021年度以降は65歳までとします。



労働組合

労働組合では、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。2017年度は全国64カ所540名の組合員と熱い議論が交わされました。

活動報告会での意見や要望は冊子「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