

従業員とともに

プロフェッショナル人材の育成とワークライフバランスの確立に

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、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、適材適所で活躍するための枠組みとして、教育研修や評価を含めたトータル人事制度を構築・運用しています。



TOA ダイアログ (対話制度)

人事制度

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「個人と組織の成長」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や組織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、継続的な成長をめざします。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。

トレーニー制度 (若手社員海外研修制度)

人材開発

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カ月間派遣しOJT研修を行う、トレーニー制度を設けています。2018年度は、8名をインドネシア、クウェート、トーゴ、ベトナムに派遣しました。



インドネシアに派遣されたトレーニー(左)

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。法定雇用率2.2%に対し、2018年度の雇用率は2.43%です。

定年後の働き方

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。2019年3月末時点で東亜グループの60歳以上従業員比率は10.1% (臨時職員除く) です。



シンボルマーク

TOA SMART WORK STYLE

私たちの新しい働き方

建設業を若い世代にも魅力ある職場にするため
また建設業で働く人が豊かな生活をおくるため
働き方改革推進の目標を掲げ
目標達成に向けて取り組んでいきます

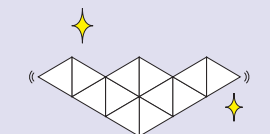
働き方改革の目的

やりがいのある“仕事”と充実した“プライベート”を両立させる

東亜の働き方改革は「TOA SMART WORK STYLE」をコンセプトに
次の3つのキーワードを意識して取り組みます。

BALANCE

仕事とプライベートの両立



「Work style」の頭文字「W」をモチーフとした、一見不安定な図形。これは鋭いバランス感覚で仕事とプライベートの両立を実現するという宣言です。

SMART

長時間労働の解消、業務の効率化



ロゴ書体は高さに対して横幅が狭いものを採用。業務の効率化と労働時間の短縮を表現しています。

FLEXIBLE

多様な要望に柔軟に対応できる働き方



多様な色の三角形は、私たちの職場で働く様々な環境を背景にした仲間たちの柔軟な働き方を表現しています。



週休2日の推進

2021年度末までに週休2日
もしくは4週8休を定着させる

- 2018年度は土木12現場、建築3現場を働き方改革モデル現場に選定し、4週8閉所を推進
- 垂れ幕やポスターを活用し、当現場が働き方改革を推進していることを社内外にアピール
- WEBカメラやICT技術を積極的に導入し、業務の効率化を推進



総労働時間の削減

2023年度末までに
年間時間外労働720時間以内

- 2018年度9月よりPCログを利用した出勤表システムを導入
- スマートフォン / タブレットを導入
- 施工管理システムやアプリの活用により、業務効率化を推進



柔軟な働き方の採用

年間5日以上の有給休暇の取得
就労環境の整備

- それぞれのライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現させるために、2018年度に合計9名の在宅勤務制度のトライアルを実施

従業員とともに

技術士として、 日本中で「自分のものづくり」を。

入社して最初の3年間は、千葉県の現場にて、護岸補強工事、橋脚下部工撤去工事、海底地盤を掘る浚渫工事などを経験。その後、東北に異動し、震災復興の一環である気仙沼湾横断橋の新設工事に携わりました。東北に大きな爪痕を残した震災の復興事業に関わり、改めて東亜が行う事業の社会的貢献度の大きさを実感しました。



建設の仕事を、 子どもが憧れる職業に。

心の奥底にあったのは、東日本大震災のこと。いつか社会インフラを支えられる存在になりたいと思い、この仕事を選びました。仕事で大切にしているのは、「これでいいか」ではなく、「ここまでやる」という意識。プロフェッショナルの集まりだからこそ、私自身も成長できていると感じています。将来は日本だけでなく、海外でも人々の安心・安全をつくりたいと考えています。

多様な

世界で活躍できる シビルエンジニアに。

父親が海外で単身赴任をしており、幼い頃から海外に対する憧れをもっていました。現在では、インドネシアで初となる「超々臨界圧」という技術を用いた石炭焚き火力発電所の建設に携わっています。この工事は、急成長を続ける同国において、安定した電力供給に対応するための国家的プロジェクト。厳しい環境下ではありますが、技術者として、大型工事に携われることに大きなやりがいを感じます。



Vision

一級建築士になって、 人の記憶に残る建物をつくる。

先輩後輩の壁を感じないくらい風通しの良いのが当社の魅力。私もその社風を継承するために、コミュニケーションは特に大切にしています。最もやりがいを感じられる瞬間は、お客様に引き渡した物件に明かりが灯っているのを見たとき。自分が関わった建物で誰かの新しい生活が始まって、色々な物語がつけられていくことを想像すると、人の役に立てているのだと大きく実感することができるのです。

Family

社員が安心して活躍できる会社をめざして

昨今、建設業界でも「けんせつ小町」として、女性の活躍が注目される中、当社でも建築・土木の設計や現場での施工管理、研究所での研究開発等、様々な分野・部署に女性の活躍の場が広がっています。

2019年3月末時点でのグループ女性従業員比率は、10.0%(臨時職員除く)、役員・幹部・管理職は8名となっています。

また、社員が安心して仕事と子育てを両立させることができる環境整備も推進しており、育児休業制度は過去5年で延べ26名の社員が利用し、男性社員も取得しています。

1カ月という
短い期間でも、
育児にしっかり
関われたおかげで、
価値観が
広がりました。



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

Life Style



「つながり」がつくる働きやすさ

当社では様々な同好会やサークル活動が社員間で行われていますが、その中でもオリンピック選手も輩出した歴史と伝統があるのが、東亜建設工業ヨット同好会です。

「いきいきと働くには、いきいきと遊ぶことが大切」という想いのもと、幅広い年代と部署の社員30名が所属し、伊豆方面へのクルージングや毎月のクラブヨットレースに参加するなど、横浜ベイサイドマリーナを拠点に年間40日程活動を行っています。

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。2018年度は全国68カ所519名の組合員と熱い議論が交わされ、活動報告会での意見や要望は冊子にまとめて、経営陣に配付しています。諸制度、処遇の現状における改善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。

