

従業員とともに

長期ビジョン〈TOA2030〉の実現に向けた、事業構造の変革の一環として、人財こそが社会や企業の礎と考え、人財への投資を強化。社会全体の働き方の変化に対応して多様な人財が輝くことができる環境、また、社員が仕事に誇りと愛情をもって臨むことができる環境を提供するよう努めています。



社会、社員との信頼を守る企業であり続けるために、働き方改革による魅力ある就労環境の整備、女性社員の生涯就労のための環境整備、全世代を対象にするセミオーダー型による育成、担い手を確保するための戦略的な新卒採用、外国人の積極的な採用などを進めています。

人財育成

企業の盛衰を握るのは「人」とあるという考えのもと、人財育成に注力しています。社員が自らキャリアプランを描き、若年時に様々な地域・職務を経験する「ジョブ・ローテーション」によって自分の適性を見つけ、適材適所で活躍することをめざした人事制度を運用しています。



若手社員の活躍



建設の仕事、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。



日本中で「自分のものづくり」を。

東北では、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。これからもものづくりを通じて、人々の生活を支えていきたいです。

TOAダイアログ(対話制度)

上司と部下による1対1の「対話」を通じて、①お互いを認め合い、高め合える健全な職場環境をつくること②取組みや課題を振り返り、自ら考えることで、意識の変化や成長を促し、組織の発展につなげることを目的とした人事制度です。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

グローバルな人財の育成を目的に、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。

2019年度は、5名を派遣しました。

派遣先:インドネシア、カンボジア、パラオ、シンガポール



パラオの現場にてトレーニー生が英語で朝礼を実施

産学連携に拠る人財育成

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、現場見学会や1~2週間のインターンシップを実施しています。また、建設業界や実際の施工についての講義(出前授業)を学校で行い、次世代技術者の育成を支援しています。



働き方改革

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、働き方改革に取り組んでいます。

サテライトオフィスの設置

社宅や寮の一部をサテライトオフィスとして活用することで、移動時間の削減による社員のワークライフバランスの向上を推進しています。



シンボルマーク