

最良の品質



ISO9001を活用した品質マネジメントシステム(QMS)の推進

当社は、1997年に品質管理および品質保証に関する国際規格であるISO9001に基づいた品質マネジメントシステム(QMS)を構築、運用および認証取得して以来、企画・設計・施工・アフターサービスの各段階において、顧客満足度の向上のため品質管理と継続的な改善に取り組んでいます。

一方、現在は品質の向上、工期・コスト削減のほか、安全や環境に配慮した施工方法など、様々な技術提案と実行が、顧客や関係者の方々から求められています。

そこで、環境マネジメントシステム(EMS)と労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)との一体運用によって、安全と環境にも配慮しながら、品質確保に努めています。

工事着手前には、品質確保、環境保全および安全施工のための対策検討に重点を置き、施工を担当する職員と支店の主管部署が一体となって、施工計画を立てます。

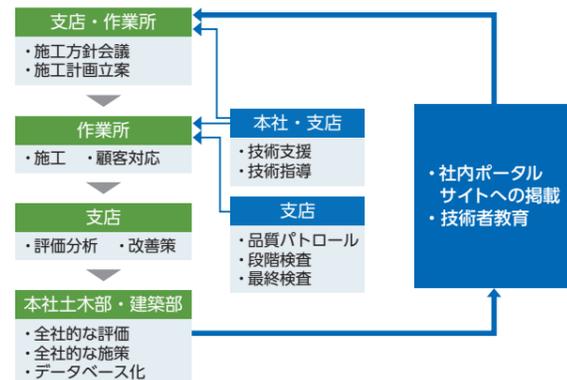
また、難度の高い工事では、土木・建築各事業本部の技術部門や総合技術研究所による技術支援・指導を行っています。

施工中は支店の有資格者による工事段階検査や主管部署による品質パトロールを実施するほか、竣工検査前の最終検査を実施しています。

さらに、竣工後に頂く顧客からの評価や貴重なご意見、クレームをしっかりと受け止め、その後の対応やお客様の満足度向上に活かすために、それらの情報を収集・分析した結果を、社内ポータルサイトへの掲載や社員教育を通して、全社に展開しています。

また、品質に関するクレームを収集し、原因の分析を行い、当社独自に工種別の品質管理マニュアルを作成し、品質向上に役立てています。

EMSとOHSMSの一体運用体制



品質マネジメントシステム監査

QMS実地審査<第7-2回サーベイランス審査>

2018年8月～9月に7日間にわたり、本社各部門・鳴尾研究所および4支店を審査対象とする(株)マネジメントシステム評価センター(当社の審査認証機関)によるQMS実地審査(EMS・OHSMSとの複合審査)が行われ、ISO9001:2015の認証維持が認められました。

実地審査の結果(QMS)

改善指摘(重要性の高い指摘)	0件
改善指摘(軽微な指摘)	0件
観察事項(不適合になる可能性がある事項)	0件
推奨事項(改善に寄与する提案)	1件
充実点(運用面で優れている事項)	3件

評価された点

- ・若い作業所長の補佐にベテラン社員を配属して、次世代への経験と技術の伝承を図っている。
- ・海外工事の受注審査時にリスクの洗い出しに用いたチェックリストを、施工中も内容を見直しながら用いて、PDCAを図っている。
- ・支店の品質目標である「技術提案力の向上」の達成のために、ICT施工やCIMの活用を積極的に取り入れている。

QMS内部監査

2018年度の内部監査は、本社(20部門)・本支店(10支店)、土木・建築作業所(40作業所)を対象に、本社・本支店管理部門は総合監査部が、土木・建築作業所は総合監査部から依頼を受けたマネジメントシステム内部監査員が実施しました。

内部監査では、QMSの運用に重大な不適合はありませんでしたが、指摘を受けた部署では、再発防止のための取り組みが行われています。

内部監査の結果

本社・本支店	
是正処置を必要とする不適合	28件
修正を必要とする不適合	40件
土木・建築作業所	
是正処置を必要とする不適合	0件
修正を必要とする不適合	23件



品質パトロールの様子

安全・衛生



労働安全衛生マネジメントシステムをOHSAS18001からISO45001へ移行

当社は、2006年度より「労働安全衛生マネジメントシステム」を導入し、安全衛生基本方針のもと、リスクアセスメントを主体とした安全衛生管理の実施により労働災害ゼロを目指しています。2012年から全社で展開しているOHSAS18001運用規格に基づいた労働安全衛生マネジメントシステムについては、2020年度にISO45001へ移行し展開していきます。

安全成績

2018年度の当社安全成績は、休業4日以上災害が11件と2017年度の10件から1件増加する結果となりました。そのなかには残念ながら1件の死亡災害が含まれます。

当社はこのことを真摯に受け止め、同種災害防止対策を全社に水平展開し、死亡・重大災害「ゼロ」を引き続き目標として、その重点施策を強化し、作業に携わる作業員へ「実施すべき対策、危険性」を周知し「気づきのこころ」をめばえさせ、建設現場で働く仲間の災害防止に努めていきます。

災害発生件数と度数率



安全管理の徹底

動線問いかけ運動

作業に際し、作業員が動く際の動線、使用する重機・機械の動線、クレーン作業での吊荷の動線をイメージして、「落ちないか」「倒れないか」「挟まれないか」と危険を予知し、災害防止に活かす活動を20年前から継続して実施しています。現在の安全衛生管理の主体であるリスクアセスメントであり、一人現地KYにも有効です。現場に根づいた安全管理活動として継続して実施し、災害防止に努めます。



協力会社と連携した労働災害防止活動

協力会社との技術交流や安全衛生への取り組みとして、毎年現場見学会や合同安全パトロールを実施しています。共通の視点に立った各種活動への参加や安全パトロール後の積極的な意見交換により、技術面や安全面についてお互いが見識を深め、他の協力会社が行っている有効な安全対策を積極的に自社に取り入れていただくことを意図しています。このほか、当社・安全協議会の活動として、協力会社の職員、職長、作業員に対して支店安全環境部が作業に必要な資格の「特別教育」や「職長能力向上教育」を実施し、現場の安全を担う職長や作業員の安全に対する意識向上と能力向上に努めています。

また、2019年2月1日の労働安全衛生法施行令等の改正により、墜落制止用器具(旧 安全帯)は原則として「フルハーネス型」を使用することになり、その使用にあたっては特別教育の受講が必要となっています。当社では、支店安全環境部が中心となって職員をはじめ現場の最先端で働いている職長、作業員に対し教育・訓練を展開しており、適切な器具使用に努めていきます。



フルハーネス型安全帯の特別教育の様子(九州支店)

安全・衛生

新規入場時教育の強化と見える化の実施

新規入場時教育には作業所長の一言を加え、安全に対するトップの姿勢を明確に表明するように全職員に教育し、現場安全管理の見える化を図っています。

また、発生した労働災害の作業日数区分による災害発生件数の割合をみると、新規入場後1週間以内の災害発生件数は全体の3割に及ぶため、新規入場者を送り出した事業者による「入場7日以内の現場パトロール」を実施するよう協力会社経営者層に要請し、新規入場後7日以内の災害防止を図っています。



職員能力向上教育 (大阪本店)

経営者パトロール

当社は2012年度より「安全はすべてに優先する」を経営の基本に置き、妥協することのない安全管理に取り組んでいます。その一環として、年2回「経営者パトロール」として全役員が全国の現場の安全管理状況(管理体制、設備状況、記録等)の点検を実施しています。2018年度は、役員34人により、全国の93現場のパトロールを実施しました。

経営者が行くことで、現場に程よい緊張感が生まれるとともに、普段と異なる視点で点検することで安全管理の取り組みのレベルアップを図ることができていると考えています。



経営者パトロール (関東支店)

潜水作業従事者教育

海上工事では様々な場面において潜水作業が不可欠です。潜水作業では、水圧や浮力などの作業環境が人体に影響を与えることが多く、特に深い水中の作業では高圧空気を体内に取り込まなければならぬことから、減圧症にかかるおそれが高くなります。また、専用の装置を介して空気を吸う特別な作業条件下にあることより、死亡等重篤な災害につながりやすい作業でもあります。そこで、毎年協力業者とともに、潜水作業に従事する者に対し潜水作業従事者教育を実施しています。

当社は、事業者が自ら潜水計画を作成できるように作成プログラムを開発・提供することにより協力業者への支援、援助を実施しています。また、新しいルール、法律改正等の内容は教育資料に盛り込み、周知を図っています。マリコンのなかでも当社だけが実施している特別な教育として継続し、潜水作業に従事する作業員に危険性の高さを改めて認識してもらうことにより、潜水作業の安全性向上を図っています。



潜水作業従事者教育 (関東支店)



人材育成

求める人材

私たちの仕事は現場ごとの単品受注生産であり、同じものをつくることは決してありません。従業員は常に異なるものをつくることになるため、いくつもの工事に携わり幅広く知識を深め、経験を積んでいく必要があります。一方、どのような立場であれ、自分が従事した工事が無事完成したときの喜びは何ものにも代えられません。

当社は、人に貢献する、社会に貢献する気持ちを持ち、「積極的に行動する」「人と一緒に物事を成し遂げようとする」「向上心を持つ」若者を多く採用し、ともにのびのびの喜びを分かち合いたいと考えています。

新卒採用 (単位:名)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
土木系	20	19	32	36	58
建築系	12	12	21	10	33
事務系	6	6	6	9	7
計	38	37	59	55	98
3年定着率	92%	92%	(92%)	(95%)	-

※()内は3年未経過のため参考値

従業員数、平均年齢、平均勤続年数、女性比率の推移 (各年3月31日時点)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
従業員数(名)	1,226	1,261	1,192	1,196	1,230
平均年齢(歳)	43.9	44.2	44.2	44.0	44.0
平均勤続年(年)	18.6	18.9	18.9	18.9	18.8
女性比率(%)	11.7	12.0	11.7	11.5	11.6

※2017年以降は海外現地採用の従業員を除く



2019年度新入社員が当社発祥の地を訪問 (兵庫県西宮市)

教育・研修制度

従業員一人ひとりの資質ならびに能力の向上は、企業の成長にとって欠かすことのできない要素のひとつです。当社では「社内集合研修」や「社外研修」などの階層別・職種別研修、「英語研修」「海外研修」などの目的別

研修を実施しているほか、取得推奨資格のための研修、支援制度を設けるなど、従業員の能力開発を進めています。また、当社の将来を担う若手技術職員に対しては、独自に作成した教育プログラムに沿って教育を行い、10年後には作業所長として業務遂行できる能力を身につけることを目指しています。

土木教育プログラム

社員が講師となって入社から3年間ペアを組み、土質力学、鋼構造、水理学など土木に関する基礎的な12の課題に取り組み、その後、応用的な課題に発展していきます。

建築教育プログラム

現場管理に必須となる、①工程表を作成する能力、②施工図を作成し内容をチェックできる能力、③実行予算を作成する能力(工費管理)を習得することを目指します。

また、土木・建築施工の基礎技術能力を習得した職員の次のステップとして、土木・建築それぞれの専門的管理手法を学び作業所長としての管理能力を向上させるための作業所長育成講座へと進みます。

社内の教育・研修制度



取得推奨資格の支援	土木系	建築系	事務系
●土木系	技術士 土木施工管理技士 海上工事施工管理技術者 コンクリート技士 水産工学技士 電気主任技術者 等	●建築系	●事務系
		建築士 建築施工管理技士 管工事施工管理技士 電気工事施工管理技士 等	建設業経理士 衛生管理者 宅地建物取引士 等



人材育成

グローバル人材の育成

当社は、海外赴任者向けのビジネス英語研修やTOEIC®受験など、以前から従業員の英語能力向上に取り組んでいます。2014年度からは海外での現場体験、異文化での生活を通じて、海外勤務に対する意識づけをすするとともに、現地で活躍するプロジェクトマネージャーの業務理解を目的とした海外研修制度を導入しました。また、海外現地子会社の社員を研修生として日本国内の現場に受け入れ、施工管理・品質管理のレベル向上を図るなど、人的交流も積極的に行っています。

グローバル人材育成実績 (単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
海外/英語研修参加者	6	6	3	2	4
海外店所・子会社社員受入数	2	3	5	5	5

取得推奨資格の取得支援

当社では、従業員が業務を遂行するうえで関係の深い250を超える免許・資格を取得推奨資格として設定しています。推奨資格の取得に際しては、所定の条件を満たすことでその取得にかかる受験料や登録費用、講習会費用、交通費などの全額を支援する制度を設けています。

主な有資格者 (2019年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
博士号	16名	技術士	155名
1級建築士	82名	1級土木施工管理技士	605名
1級建築施工管理技士	302名	1級造園施工管理技士	45名
1級管工事施工管理技士	39名	海上工事施工管理技術者	231名
コンクリート技士	147名	水産工学技士	123名
土壤汚染調査技術管理者	2名	JR工事管理者	35名
宅地建物取引士	39名	建設業経理士(1級)	32名

人を大切にする企業の実現

長時間労働抑制への取り組み

長時間労働の抑制に向け、労使による「時短専門委員会」を組織して労働時間削減や休暇取得に向けた方針を定め、取り組みを推進しています。また、当社独自の週休二日に向けた「働き方改革」への取り組み目標を定め、着実に実施しています。

2021年度末の到達目標

- ・週二日閉所の実現(適用困難作業所を除く)
- ・年間時間外労働時間 720時間以内
- ・作業所勤務者の年間平均休暇日数 120日以上

年間休暇平均取得日数 (単位:日)

	2015年	2016年	2017年	2018年
国内内勤	124	122	123	124
国内外勤	105	104	102	108

休暇制度

工事終了時休暇	作業所勤務の従業員を対象に、工事終了時に担当工事の工期に応じた休暇取得が可能(取得は工事終了後1ヶ月以内が原則) ●工期3~6ヶ月:連続3日間 ●工期6ヶ月以上:連続5日間 ●工期15ヶ月以上:1年経過ごとに連続5日間
リフレッシュ休暇	永年勤続者を対象に、その精励に対してリフレッシュと自己啓発を図る休暇制度であり、副賞も授与される 2018年度は40名取得 ●勤続10年・20年:連続7日間 ●勤続30年:連続10日間

健康診断と人間ドック

健康管理を従業員・企業双方の重要な取り組み課題のひとつとして捉え、従業員の健康確保に注力しています。法定の定期健康診断はもちろんのこと、人間ドックの標準検査費用やオプション費用の一部、健康診断の再検査費用を会社負担としており、人間ドック受診率は過去5年で10%以上向上しています。

人間ドック受診率 (単位:%)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
受診率	53.5	56.5	56.9	63.4	67.4

職員労働組合との関係

当社と東洋建設職員労働組合は1964年に労働協約を締結して以来、「相互依存・相互信頼」の関係に立ち、互いに社内の平和を維持し、会社の発展に寄与してきました。労働協約では、労働組合法で定められているユニオンショップ制を取り入れており、当社の従業員で、組合員の資格要件に該当する従業員は、組合活動に参加することになっています。また、組合と会社がチェック＆パートナーの関係で協調し合っていくことは、長年にわたり築かれてきた当社の社風でもあります(2018年7月1日現在 組合員数:854名 組合組織率:65%)。

人権の尊重

ダイバーシティの推進

公平な処遇

従業員一人ひとりが個性、創造性を発揮し、安心していきいきと働くことができる職場づくりに努めています。「行動規範」に一切の不合理な差別の排除を定めるとともに、当社人事制度の理念のひとつに掲げる「公平処遇」に基づいた公平な評価、処遇を推進しています。

障がい者の雇用

障がいの有無にかかわらず、誰もが働きがいを感じられる職場づくりに努めています。なお、当社では法定雇用率の基準を満たしており、従業員はそれぞれの職場で活躍しています。

障がい者雇用率(各年6月1日現在) (単位:%)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
雇用率	2.10	2.00	2.14	2.18	2.41

高齢者の雇用

従業員が定年に到達した後も継続して雇用する制度を導入しています。この制度により、長年培った知識や経験を定年後も存分に発揮してもらおうとともに、次世代への技術の伝承を図っています。

定年再雇用者数の推移 (単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
定年者数	18	11	14	18	18
再雇用者数	13	9	10	16	14

女性の活躍推進

当社では、技術系を含めた女性総合職を着実かつ継続的に採用しています。また、「女性の活躍を推進するための行動計画」を策定しており、行動計画のひとつである「女性総合職キャリアアップ研修」を実施し、勤務地を超えたネットワークの構築を図っています。ほかにも、女性の目線から見た当社の課題等を抽出して、さらなる作業環境の改善や育児支援制度の充実などを通じ、女性が継続して就業できるように取り組んでいます。

女性総合職採用の推移(新卒入社) (単位:名)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
土木系	2	0	2	0	10
建築系	1	3	3	1	7
事務系	5	2	3	1	1
計	8	5	8	2	18

育児休業・配偶者出産休暇取得人数 (単位:名)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
育児・女性	5	6	7	6	7
育児・男性	0	0	0	0	0
配偶者出産	1	3	3	4	3



女性総合職キャリアアップ研修の様子

海外における人材の確保

当社は、将来的には海外事業を全社収益の柱のひとつへと成長させていく方針のもと、現地採用者を積極的に活用しています。

海外事業従事者215名 (2019年3月現在)

●日本国内	32名	●フィリピン	14名
●インドネシア	6名	●ケニア	12名
●ミャンマー	6名	●現地法人出向者	12名
●現地採用者	133名		



海外工事でのミーティングの様子

社会貢献活動

次世代への教育

地元の小学生を対象とした 体験学習イベントの取り組み～美浦研究所

美浦研究所は、11月18日の「土木の日」の行事として、美浦村の小学生を対象とした施設見学および体験講座を実施しました。当社職員が講師を務め、子どもたちと一緒にペットボトルでできた風車や橋が重さに耐える仕組みを紙工作で体験できる「ペーパーブリッジ」の作成などを行いました。参加した子どもたちからは、「風車発電工作が楽しかった」「ペーパーブリッジに10円玉を97個も乗せて優勝して嬉しかった」などの感想を頂き、ものづくりで得られる達成感や楽しさを伝えることができました。今後も体験学習を通して、建設業のやりがいや社会貢献性(社会的役割)を発信していくことで、次世代の興味・関心を引き出せるよう努めていきます。



模型を使った液化現象の説明。熱心に耳を傾けています

学生向け現場見学会を開催～大阪本店

大阪本店では、地元の土木系学生を対象とした現場見学会を開催しました。普段見る機会のない施工現場を陸上と海上からそれぞれ見学するだけでなく、同工事がCIMを導入した工事であることから、「CIMを活用した施工管理」を体験していただきました。見学会に参加した学生からは、「CIMの活用により現場での施工管理が効率的になり、凄い技術だと感じた」などの感想が寄せられ、建設業界の生産性向上への取り組みをご理解いただけたのではと考えています。今後も、現場見学会などを通じて建設業をPRし、次世代の担い手確保に献身していきます。



現場見学会の様子

オランダ・Twente大学関係者との技術交流 ～鳴尾研究所

鳴尾研究所は大阪大学との共同で、Twente大学(オランダ)の大学院生24名と教員2名が日本で土木技術を学ぶスタディー・ツアーの一環として、施設紹介と技術討論会を行いました。施設紹介では、Twente大学の学生から津波などの防災関係の実験に強い関心が寄せられました。この経験が今後の学業に活かされることを期待しています。



大型平面水槽での実験映像の視聴

地域との共生

自航式多目的船見学の受け入れ～東北支店

当社所有の最新鋭かつ最大クラスである自航式多目的船「AUGUST EXPLORER」の一般公開が、宮城県仙台港で行われました。このイベントは各地で「現場開放DAY」として行っているものの一つで、建設業は家族が誇りを持てる職業であることや、当社に対する理解を深めていただくことを目的としており、地元の方々と当社社員の家族を含む約40名が参加しました。参加者からは、船に用いられている高度な技術やこれまでの就役実績に関心が寄せられ、作業船のイメージが大きく変わったとの声があがりました。これまで培ってきた技術や所有する最新鋭の船舶・機器を活用し、広く社会に貢献していくとともに、当社の役割、そして建設産業の魅力を多くの方にご理解いただけるよう、今後も積極的に現場開放DAYを開催していきます。



AUGUST EXPLORERの前で集合写真を撮影

高松打ち水大作戦2018で地域住民と交流～四国支店

四国支店では、2012年より(活動自体は2005年から開催)NPO法人四国の道路サポータクラブ主催の「打ち水大作戦」に参加しています。このイベントは、古い暮らしの知恵を使って地球温暖化が進む都市部の温度を下げようという主旨で行われました。打ち水の後は、付近の気温が約2℃下がり、暑さを和らげる効果があることを実感しました。このような取り組みは、建設現場の暑さ予防や熱中症対策にもつながると考え、これからも続けていきます。



小さなバケツが集まると大きな力になります

環境への貢献

全国アマモサミット2018 in 阪南への協賛～大阪本店

大阪本店は、海の自然再生・保全を目指す全国的な大会である「全国アマモサミット2018 in 阪南」に協賛しました。沿岸域が抱える環境問題をテーマに、事例発表や意見交換の場として全国各地で開催されている同イベントは、マリコンである当社に深いかかわりがあり、その必要性を強く認識していることから協賛を行っています。当社では、海域の保全と再生に貢献する技術としてアマモ再生技術を開発し、全国の海辺においてアマモ場再生活動を支援してきました。これからも海域の保全と再生に貢献する技術を開発し、多くの方々にアマモが環境に果たす役割や大切さを伝えていきたいと考えています。



サミットでの発表の様子

金峰山(きんぼうざん)植樹～熊本営業所

当社は、毎年3月に開催されるNPO法人NPO21くまもと「金峰・有明環境会議」主催の「金峰・有明記念植樹」ボランティア活動に参加しています。この活動は、金峰山*の環境保全と有明海の再生を図る山地緑化事業の一環として、熊本県金峰山(河内町民有林)で行われています。地元住民をはじめ、幼稚園児や小中学生、各種団体など多数参加しており、当社も意欲的に取り組んでいます。植樹する苗木である広葉樹は、エドヒガンザクラ、イロハモミジ、ヤマモモの3種類で、以前植えた苗木が成長している様子を見ると、継続的な活動が環境再生につながることを実感しました。当社も微力ながら山地緑化事業に貢献することができました。

*金峰山：熊本県熊本市西区に位置する標高665mのカルデラ式火山



金峰山植樹の様子

全国各地での清掃活動～北陸支店、大阪本店

当社は、海をきれいにする保全活動の一環として、全国各地で清掃活動を行っています。北陸支店では、河北潟干拓土地改良区が河北潟干拓地の環境保全活動として行う防風林の一斉除草をはじめ、周辺のごみや不法投棄物等の回収に協力しています。大阪本店では、鳴尾浜産業団地に立地する企業で構成される鳴尾浜連絡会が主催する清掃活動に年2回参加しています。鳴尾浜は、当社施工の埋立地であるため、清掃活動を継続して行い環境美化に努めています。微力ですが、環境保全に貢献する努力を続けていきます。



河北潟干拓土地改良区での活動(北陸支店)