

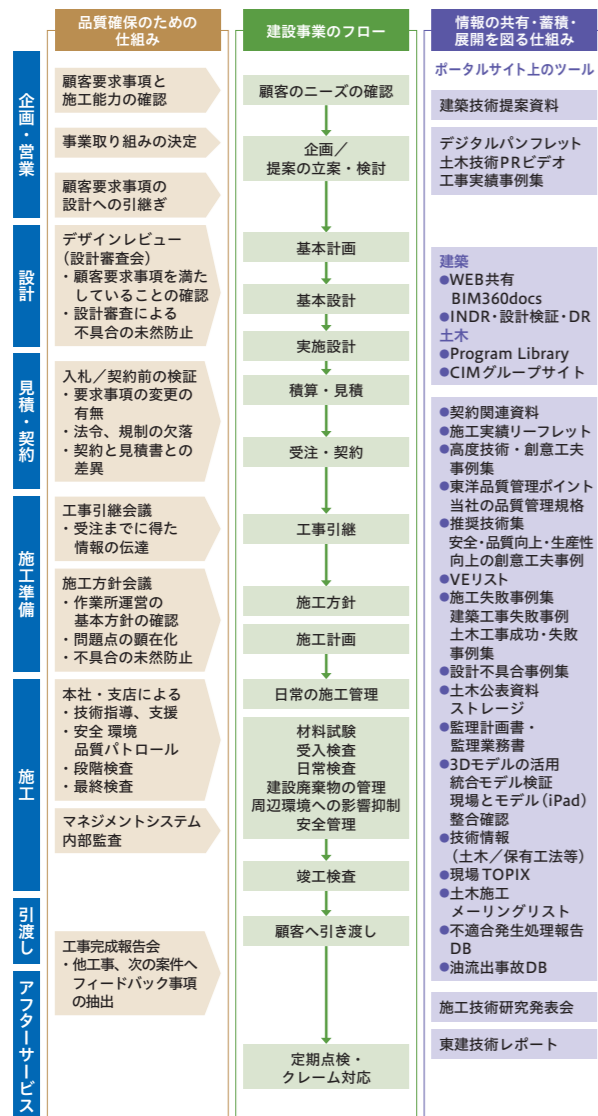
品質

品質確保と向上の取り組み

当社は、品質、環境、労働安全衛生の3つのマネジメントシステムを一体運用することにより、安全を第一とし環境に配慮しながら品質の確保に努めています。

品質確保の取り組みは、企画・提案から、工事受注、施工、引き渡し、アフターサービスまで一貫して行っており、また、クレームや竣工後の顧客からの評価やご意見をしっかり受け止め、その後の対応や品質管理、顧客満足度向上に活かしています。

品質確保のための仕組み



安全・衛生

安全衛生管理の徹底

安全衛生は、すべての企業活動の基盤であり、すべてに優先されるものです。特に建設現場は工場での生産活動等と比較すると、単品生産で場所や環境もすべて条件が異なります。また、現場の職員や協力会社のメンバーも固定しにくい面もあり、安全衛生管理の難しさの特徴のひとつになっています。

当社では、「死亡・重篤災害ゼロ」は当然ながら、災害件数そのものの減少に毎年取り組んでいます。安全衛生目標は、中期経営計画と年度計画を軸に実行していますが、安全文化の醸成にはその継続性が重要となります。発生した災害については、すべての事例について原因究明と再発防止対策を行い、全社に水平展開しています。また、災害の内容によっては、たとえ不慮災害であっても二度と繰り返してはならない要因がある場合は、本社と支店が一体となって「事故調査委員会」を開催しています。さらに、同種災害として繰り返されるとされる災害内容については、「東洋建設災害防止基準」として法令を上回る安全規定を設けて全社に周知しています。

動線問いかけ運動

安全衛生管理の徹底には、具体的な施策と取り組みを可視化することが必要です。

当社では、作業に際し作業員の動線、使用する重機・機械の動線、クレーン作業での吊荷の動線等をイメージして「落ちないか」「倒れないか」「はさまれないか」と危険を予知し、災害防止に活かす活動を『動線問いかけ運動』と称し、継続して実施しています。

今年度は、朝礼後の作業班ごとのグループKY(危険予知)を、朝礼広場からその作業班の作業する現地で、現場の状況を見て実施するように取り組んでいます。職長が中心となり、作業指示、役割分担の再確認を実施した後に、全員で「自問自答カード」を見ながら「動線問いかけ」により、それぞれ自分の作業での危険予知を実施します。作業員が自ら考えることにより、危険に対する気づきのこころを芽生えさせ、ヒューマンエラー防止を図るもので、この運動を継続することで災害防止に努めています。

一人現地KY 自問自答カード



協力会社と連携した労働災害防止活動

協力会社との安全衛生活動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。また、2018年度に発生した労働災害の内、新規入場後1週間以内に発生した件数は全体の3割強に及んでいたことから、2019年度は新規入場者を送り出した事業者経営者層による「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に要請して取り組んだ結果、入場1週間以内の休業災害ゼロを達成し、災害件数の大幅な削減が図られました。今年度も新規入場後7日以内の災害防止を図るため継続して活動しています。

さらに、支店長をはじめとする支店幹部による朝礼から参加する現場パトロールを月1回以上実施すると決め、作業開始前に災害防止に対する熱意を現場に携わる作業員全員に伝え、安全意識の高揚を図っています。また、月1回開催される現場の災害防止協議会には、支店安全環境部長が適宜参加し、協力業者経営者に対し自主的災害防止活動への教育と指導を実施するとともに協力会社からの意見、要望を取り入れ、現場環境改善を図っています。



支店長パトロール(関東支店)

経営者パトロール

当社は2012年度より、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。2019年度は、役員32名により全国81現場のパトロールを実施しました。経営者目線でのパトロールは、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。



武澤社長による役員パトロール(九州支店)

若手職員教育

経験の浅い若手職員には、鉄筋、型枠、コンクリート打設までの躯体築造を実体験させることで、危険予知の手法と感性を養う教育を実施しています。また、現場に必要な基礎的な知識については、支店の安全環境部長が講師となり特別教育を実施し、災害防止のための基礎知識をしっかりと身につけた人材の育成を図っています。



低圧電気取り扱い特別教育(関東・関東建築支店)



若手職員体感教育(東北支店)

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が、死亡等重篤な災害につながりやすい作業でもあります。当社では、2008年度から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。教育では当社独自の潜水作業計画作成用プログラムを提供することにより協力業者への支援、援助を行っています。マリコンのなかでも当社だけが持っ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)



人財の確保・育成

求める人財

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、いくつか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、ともにものづくりの喜びを分かち合いたいと考えています。

また、教育・研修を通じて、「人材」から「人財」への成長を図り、各々の分野で活躍できる、将来の担い手の育成を続けています。

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」等の階層別・職種別研修、「海外研修」「ダイバーシティ研修」等の目的別研修を実施しているほか、推奨資格取得のための研修、支援制度を設ける等、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、水理学等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。

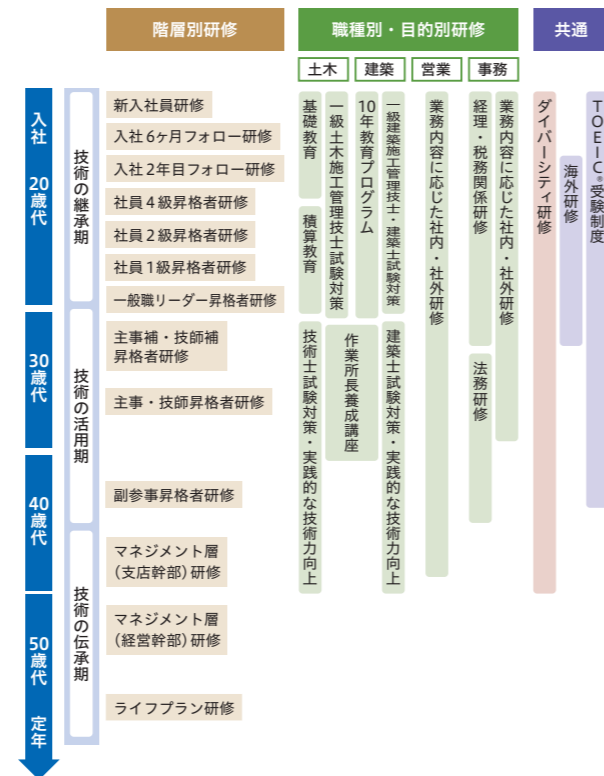
建築教育プログラム

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。

1人当たり研修時間・費用

	2017年	2018年	2019年
研修時間	20.51時間	21.83時間	28.52時間
研修費用	81,481円	84,196円	109,793円

社内の教育・研修制度



研修受講者数(延べ人数)

研修種別	2017年	2018年	2019年
階層別研修	250名	254名	369名
目的別研修	580名	412名	238名
職種別研修	410名	568名	961名

グローバル人財の育成

当社では、若手社員を中心に海外での現場体験、異文化での生活を通じて、海外勤務に対する意識付けをするとともに、現地で活躍するプロジェクトマネージャーやスタッフの業務理解を目的とした海外研修を実施しています。

また、2020年度より今後の海外事業を担う幹部候補職員を対象として、大学の英語集中講座に参加させ、海外で活躍できるグローバル人財を育成しています。

グローバル人財育成実績

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
海外/英語研修参加者	6名	3名	2名	4名	1名
海外店所・子会社社員受入人数	3名	5名	5名	5名	5名

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等を支援する制度を設けています。なお、2019年度は延べ339名が推奨資格を取得しています。

主な有資格者

(2020年3月31日現在)

資格名	取得者数	資格名	取得者数
博士号	15名	技術士	154名
1級建築士	76名	1級土木施工管理技士	603名
1級建築施工管理技士	296名	1級造園施工管理技士	41名
1級建設機械施工技士	1名	1級管工事施工管理技士	36名
1級電気工事施工管理技士	24名	海上工事施工管理技術者	297名
コンクリート技士	173名	水産工学士	138名
土壌汚染調査技術管理者	2名	JR工事管理者	40名
宅地建物取引士	37名	建設業経理士(1級)	31名

人を大切にしている企業の実現

長時間労働抑制への取り組み

建設業では「担い手確保」「産業の健全な発展」のために、長時間労働の抑制を重要課題として取り組んでいます。当社においても労使による「時短専門委員会」を組織し、長時間労働の抑制や休暇取得に向けた取り組み方針を定め、推進しています。

2020年度の主な取り組み

- 有給休暇の計画的付与(年5日の確実な取得)
- 計画年休^{プラス} + 運動(計画年休に追加して休暇の取得を推進)
- 休暇予定表・実績表の作成(全作業所)
- 単身赴任者の3連休取得推奨 ●工事終了時休暇の取得推進
- 全社統一NO残業デー、全社統一19時退社デー
- 時短アンケートの実施

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、達成に向けてICTの活用による生産性向上、社内書類の簡素化等を進めています。

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

作業所閉所状況(適用困難作業所を除く)

区分	2018年度		2019年度	
	4週8閉所以上	4週6閉所以上	4週8閉所以上	4週6閉所以上
土木	42%	74%	42%	89%
建築	13%	58%	22%	66%
合計	34%	70%	37%	83%

外勤者 月平均時間外労働時間

区分	2016年	2017年	2018年	2019年
土木	49.1時間	51.4時間	46.4時間	47.2時間
建築	48.3時間	48.8時間	49.6時間	50.5時間

外勤者 年間平均休暇取得日数

区分	2016年	2017年	2018年	2019年
土木	103.6日	101.1日	107.7日	117.1日
建築	107.5日	106.6日	107.1日	114.1日

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おり、法定の健康診断のほか、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います。

人間ドック受診率

2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
56.5%	56.9%	63.4%	67.4%	68.0%

職員労働組合との関係

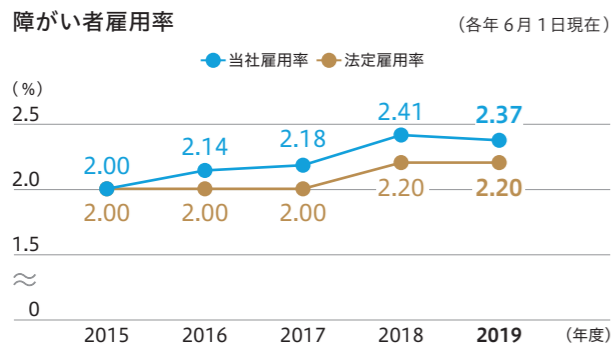
当社と東洋建設職員労働組合は1964年に労働協約を締結して以来、「相互依存・相互信頼」の関係に立ち、互いに社内の平和を維持し、会社の発展に寄与してきました。労働協約では、労働組合法で定められているユニオンショップ制を取り入れており、組合と会社がチェック＆パートナーの関係で協調し合っていくことは、長年にわたり築かれてきた当社の社風でもありません(2019年7月1日現在 組合員数:972名 組合組織率:70%)。

ダイバーシティ



ダイバーシティの推進

多様化する個々の性格や価値観を受け入れ、前向きな協働を生み出すことができる職場づくりに努めています。人種、性別、年齢、国籍や障がいの有無に関係なく働くことができる職場こそ、従業員一人ひとりが安心して個性、創造性を最大限に発揮できると考えています。



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

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
定年者数	11名	14名	18名	18名	21名
再雇用者数	9名	10名	16名	14名	15名

女性の活躍推進

当社では、女性総合職を着実かつ継続的に採用しており、新卒採用者の約20%を占めています。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、勤務地を越えたネットワーク構築や女性の目線から見た当社の課題抽出等を行い、作業環境の改善や育児支援制度等を通じ、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)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
土木系	0名	2名	0名	10名	8名
建築系	3名	3名	1名	7名	6名
事務系	2名	3名	1名	1名	3名
女性総合職計	5名	8名	2名	18名	17名
新卒採用者計	37名	59名	55名	98名	77名
女性総合職比率	14%	14%	4%	18%	22%

ダイバーシティ研修の実施

2019年度から、「ダイバーシティ研修」を実施しています。女性の活躍を推進するためには従業員の理解、意識改革も必要であり、互いの特性や価値観を受け入れ、共有する場となっています。

また、女性活躍だけでなく、外国人、障がいを持つ方が安心して、十分に力を発揮できる環境をさらに整えていきたいと考えています。



ダイバーシティ研修の様子

外国人技術者の育成

当社は、フィリピン、ケニア等を出身地とする外国人技術者を日本国内で実地研修し、日本国内、海外拠点で活躍できる優秀な技術者を育成しています。また、併せて日本人職員の外国人に対する指導力の向上を図っています。

2014年からは、毎年CCT CONSTRUCTORS CORPORATION.(フィリピン現地法人)のフィリピン人建築技術者2名の実地研修を、日本国内の建築作業所で1年間実施しています。また、2018年からは当社のマニラ営業所から選抜した10名のフィリピン人技能職員を、当社グループが保有する作業船で受け入れ、技能実習を行うほか、日本語教育等を実施しています。

このほか本社土木技術部、国際支店には、フィリピン、ネパール、ケニアの技術者が在籍しており、CIMモデル製作、海外建設プロジェクトの設計、検討等幅広い分野で活躍しています。

社会貢献



次世代への教育

学生向け現場見学会を開催～九州支店

九州支店では、土木を専攻する学生を対象とした現場見学会を開催しました。当見学会は、建設産業や現場の仕事についてご理解いただくことを目的としており、今回は大分の工業高校の学生40名と教員1名が参加しました。見学会では、若手職員からICTを活用した現場概要等の説明があったのち、防波堤の基礎石を平坦にする均し作業の様子を船上から見学しました。参加した学生からは、「ICTの技術やスケールの大きさに感動した」「卒業後の進路の参考になった」等の感想を頂き、建設業が果たす社会的役割を伝えることができました。この経験が今後の学業に活かされることを期待するとともに、次世代の担い手確保に努めてまいります。



若手職員による説明の様子

地域との共生

鳴尾浜産業団地防災訓練の取り組み～鳴尾研究所

鳴尾研究所がある鳴尾浜地区には多くの企業・工場が立地し、鳴尾浜連絡会を構成しています。鳴尾浜連絡会では年に一度、想定される南海トラフ巨大地震発生から津波避難までの一連の行動を確認するための防災訓練を実施しています。2019年度は鳴尾研究所員も各自の作業場所でのシェイクアウト(身の安全確保)を行ったのち、直ちに近隣の津波避難ビル2ヶ所に分散して移動しました。全所員の避難時間は約10～15分程度であり、津波襲来前に避難できることを確認しました。同日は併せて鳴尾消防署指導のもと、救急救命訓練を実施し、研究所員もAEDの使い方等の経験を積みました。今後この経験を活かし、災害時でも冷静な判断と臨機応変な対応を心がけていきます。



AEDを使った救急救命訓練

環境への貢献

アマモ場再生活動への共催参加～関東支店

関東支店は2014年より毎年、金沢八景-東京湾アマモ場再生会議が主催する「アマモ場*再生活動」に共催参加しています。この活動は、秋に地域の方々とともに種まきを行い、翌年の夏前にかけて苗を生育させて海に移植するものです。水質汚濁等による環境の悪化で一時期アマモ場は激減していましたが、水産上の重要性や環境保全の観点から全国各地でアマモ場の再生活動が展開されており、当社も積極的に取り組んでいます。たゆまず努力していくことで、海域の保全と再生に貢献できると期待しています。

*アマモ場：水質浄化の役割を担うアマモが繁茂している場所のこと。多くの海の生き物たちが産卵・育成することから「海のゆりかご」と呼ばれている。



アマモの苗床づくりと種まきに挑戦

アフリカ・ケニアでの清掃活動～国際支店

国際支店は、海をきれいにする保全活動の一環として、ケニア共和国モンバサ郡のインド洋に面したリゾートビーチで清掃活動を行いました。ケニア政府関係者とモンバサ港開発事業に携わる方々を含め総勢160名(ケニア人、フィリピン人、インド人、日本人)が協力し、浜辺のごみを回収しました。ごみの多くは、世界的な環境問題として取り上げられているプラスチック類でした。同ビーチは地元の方たちの憩いの場であり、たくさんの観光客が訪れる場所です。微力ではありますが、これからも清掃活動を通じて、同国の憩いの場の保全・経済発展に寄与できるよう前向きに取り組んでいきます。



ケニア・モンバサ海岸清掃活動