



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。

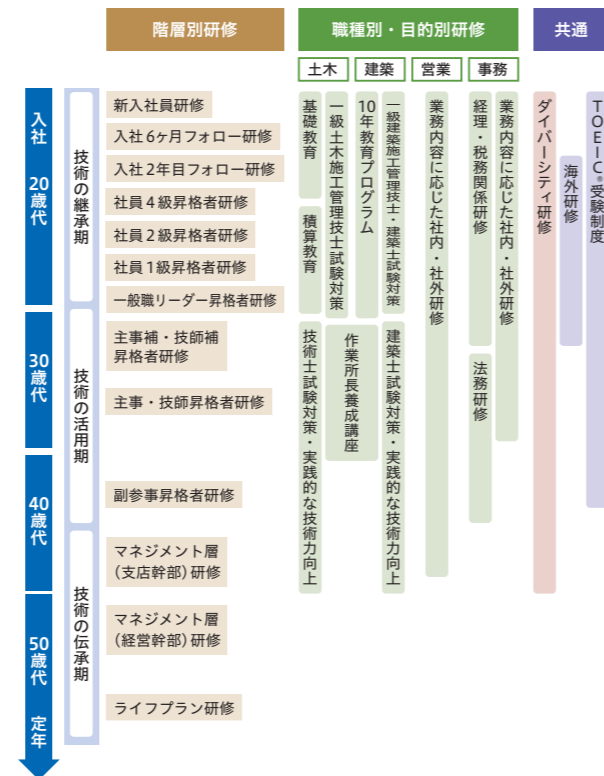
建築教育プログラム

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%)。