

労働安全衛生

## 全員参加で継続的な活動を進めていきます

人命尊重を基本理念とし、安全で快適な職場環境を形成するため、「安全衛生方針」を定め、全員参加で自主的かつ継続的な安全衛生活動を推進しています。

### 労働安全衛生マネジメントシステムの運用

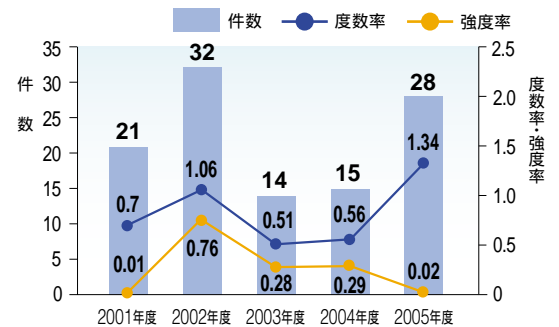
当社では、2002年度に労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)の運用を開始し、2004年度には品質・環境マネジメントシステムと統合して運用しています。OHSMSのガイドラインに沿って安全衛生方針を定め、全員参加で自主的かつ継続的な安全衛生活動に取り組んでいます。

2005年度には、重篤な災害は発生しませんでした。件数は前年に比べて増加しました。特に新規入場時より日が浅いうちの被災が多数を占めましたので、今年度は新規入場時の教育の充実をはかり、災害発生の低減をめざしています。

#### 安全衛生方針

労働安全衛生法その他の関係法令および当社の規程を遵守する。  
労働安全衛生マネジメントシステムを適切に実施し、運用する。  
安全衛生教育を確実に実施し、安全衛生の重要性と災害防止策の周知徹底を図る。  
適正な作業計画と作業手順を定め、不安全行動災害の防止を図る。  
機械・設備等の本質安全化を図り、ヒューマンエラーによる災害を防止する。

災害発生件数および度数率、強度率



### 安全衛生教育の実施

労働集約型産業である建設業では、他産業に比べて人に起因する労働災害が多く発生しています。災害を防止するためには、安全衛生教育が重要です。当社では、定期的な職員集合教育を行うとともに、安全衛生協力会と連携して協力会社の職長クラスの安全衛生管理能力を高める教育を実施しています。



安全衛生教育

### 「ひと声かけあい運動」の展開

過去の災害発生状況を踏まえ、当社では2005年度から「私は安全帯を使用します」を合言葉に、「ひと声かけあい運動」を展開し、不安全行動の撲滅に取り組んでいます。墜落・転落は重大な災害につながることから、特に高所での不安全行動防止を重視しています。

### 設備・機械の安全性向上

ケアレスミスなどのヒューマンエラーがあっても労働災害に結びつかない設備・機械を使って作業することは、安全管理の重要なポイントです。手すり先行工法による足場をはじめ、作業者が安心して作業できる環境づくりを推進しています。



手すり先行工法による足場

## 自律的労働と社員の活性化をテーマに取り組んでいます

「社会から必要とされ続ける企業」を目指して、当社では「人事制度の変革による人的対応力の強化」に向けた施策を2002年度から実施しています。これらのテーマは「自律的労働」および「全社員の活性化」です。

### 人事制度の変革

#### 職能系統・資格の刷新、職制の見直し

迅速な意思決定のための中間職制の廃止や、職制に任期を設定する等の見直しにより職制の若返りを促進するとともに、全社員の活性化を図っています。

#### 目標管理制度、人事考課制度の導入

組織の目標と個人の目標を統合させ、その達成に向けて自己統制しながら業務を進めていく目標管理制度を導入しています。その目標管理制度の達成成果を一部に反映させる人事考課制度は、「考課プロセスの明確化」「考課項目の変更」「フィードバック面談の導入」「考課者研修の実施」を柱に掲げ、2004年度から展開しています。

#### フレックスタイム制度の導入

「社員の自律的労働」を促すために、主として店内技術部門(2005年度は11部署)を対象にフレックスタイム制度を導入しています。

#### 社員の健康管理

2006年度から、私傷病や介護のために長期休務を余儀なくされた社員をサポートするため、失効年休復活制度を設けました。アスベスト(石綿)ばく露による社員の健康調査については、退職者を含め希望者全員(275名)の健康診断を実施しましたが、疾病の発症には至っていません。

#### 女性が働きやすい環境づくり

「全社員の活性化」のための女性社員の能力活用と「少子高齢化」への対応を目的として、育児・介護休業制度、あるいはセクシュアル・ハラスメントに関する社内相談窓口の設置など女性が働きやすい職場環境を整えています。

項目	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
育児休業取得者	1名	1名	2名	5名
介護休業取得者	0名	0名	0名	0名
女性総合職員(累計)	5名	10名	15名	23名

#### 障害者の雇用

2006年6月現在、38名の障害を持つ社員が全国各地の職場で働いています。障害者雇用率は1.78%です。

#### 2007年問題への対応

団塊の世代の大量退職という2007年問題への対応としては、

●新卒者の安定採用 ●若手社員の早期戦力化 ●有資格者の計画的育成 ●短期的施工要員の確保を基本方針とし、安定した人材確保を進めています。

項目	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度
新卒者採用数	13名	41名	56名	73名

加えて2006年度から改正された「高齢者の雇用の安定等に関する法律」に則って、定年退職者の再雇用制度を導入しました。定年を迎えても意欲のある社員には、後進の指導育成、技術の伝承など、改めて働きがいを持って勤め続けることができます。