

## CSR経営の成果

# 安全で働きやすい労働環境

社員の安全・衛生の確保を最優先とし、関連する法令を遵守することはもとより、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、働きやすい健康的な職場環境の維持を目指しています。



## 方針・アプローチ

### 安全衛生基本方針と推進施策

当社では、人命を尊ぶ「安全はすべてに優先する」という安全衛生基本方針のもと、社員をはじめ現場の作業員まで、一人ひとりがこの方針の意義を理解し、一致協力して災害のない安藤ハザマの確立を目指して活動を継続しています。

#### 安全衛生基本方針

安全はすべてに優先する

#### 安全衛生スローガン

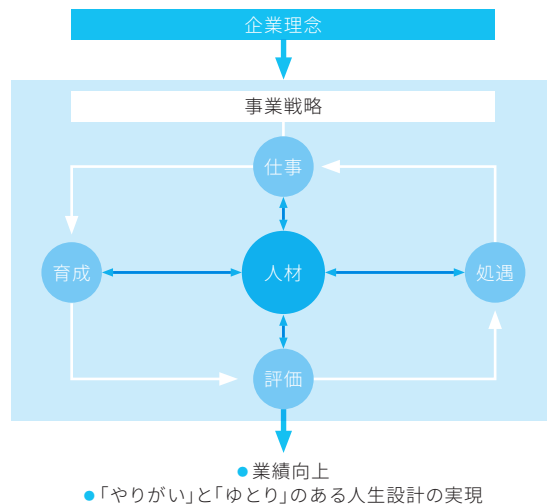
指差呼称で安全確認 ルールを守って安全作業 ヨシ

#### 2017年度・安全衛生推進施策

1. 労働安全衛生マネジメントシステムによる安全管理の向上
2. 安全教育の徹底
3. 公衆災害の防止
4. 繰り返し型災害の低減
5. 健康管理の徹底
6. 安藤ハザマ協力会との連携強化
7. 災害発生時の措置

### 人事における基本的な考え方

当社の人事諸制度は、「企業理念」に基づき「人材」を軸とした「仕事→育成→評価→処遇」の人事サイクルを基本的な考え方として構築しています。このサイクルを通じ、当社は社員の「働きがい」や「やりがい」を醸成し、「業績向上」とともに「社員の『ゆとり』のある人生設計の実現」を目指していきます。



### 人権の啓発に関する基本的な考え方

全ての国民に保障されている基本的人権を尊重し、企業の社会的責任を果たしていく上で、当社では同和問題をはじめとする各種人権問題の解決に向け、さまざまな活動に取り組んでいます。

## 取り組みの柱と、推進体制

### 1. 労働安全衛生

安全衛生基本方針の確実な執行に向け、安全品質環境本部ならびに土木事業本部・建築事業本部の監修のもと「繰り返さない為の安全10項目」「安藤ハザマの安全ルール」を徹底事項と定めています。これらに則し、全ての支店・作業所で日々、安全衛生を徹底し、安全文化のさらなる浸透に向けた教育活動などを推進しています。

### 2. 人材活用・育成

「ものづくりは人づくり」という考えのもと、人事部を中心に、2015年に改定した「安藤ハザマの人材像」を基軸に据えた人材育成プログラムを構築し、職場内で実施するOJTや職位ごとに研修施設で実施する集合研修など、多面的に実施しています。これら育成プログラムは人事評価システムにも反映され、的確な人材活用を心がけています。

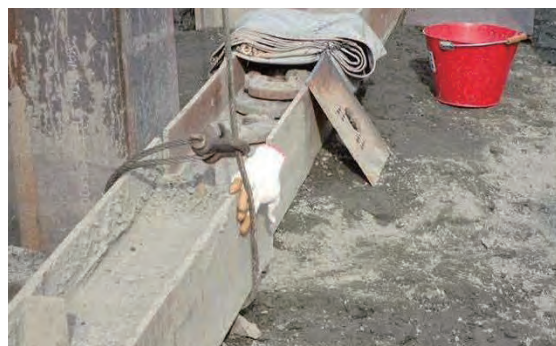
### 3. 人権尊重

役職員をはじめ、事業で接する全ての皆様の人権尊重を徹底するため、CSR推進部が事務局を務める全社横断組織「人権啓発推進委員会」を核とし、「ハラスメント相談窓口」の運用や各種人権啓発活動を行っています。万一、人権侵害が疑われる事案が発生した際は、相談者の権利を保護しつつ速やかに対応しています。

## 安全文化の推進と安全教育の実施

当社では、「安全はすべてに優先する」の安全衛生基本方針のもと、全ての工事現場から労働災害を撲滅すべく、気軽に注意できる環境で、不安全行動を抑制する「あいさつ運動」の展開と、災害の怖さを知り、災害の予測能力を高める「危険体験学習」の導入を中心とした安全文化の推進を図ってきました。

また、2017年度の安全衛生推進施策にもある「2. 安全教育の徹底」「6. 安藤ハザマ協力会との連携強化」での具体的な実施事項として、安藤ハザマの若手社員と協力会社の社員および職長を一堂に集め、安全衛生関係法令や災害事例を踏まえた安全衛生教育を実施しました。この教育の中でも、危険体験学習の一環としてVRによる体感教育を実施しました。



危険体験学習（玉掛ワイヤーの指の扶まれ）



ヘルメットのステッカー

## 企業と共に成長する「安藤ハザマの人財づくり」

当社では、職場内での育成を図るOJT (On the Job Training) を中心に、階層や専門性に応じた集合教育によるOffJT (Off the Job Training)、職場のローテーションなど幅広い職務の機会を提供するOCT (On the Chance Training) などを実施し、「人財づくり」に取り組んでいます。

5ヵ月間におよぶ新入社員研修は、熟達した講師の指導のもと、足場を組む・資機材を注文する・コンクリートを打設するな

ど、施工の全ての工程を新入社員自らが行うプログラムとしてあります。2017年度は、新たに原価管理の基礎学習を取り入れるなど、さらなる充実を図っています。

また、2017年度から、業務の効率性・生産性向上や、モチベーションアップにつなげる時間管理術を学ぶ「タイムマネジメント研修」を一部の階層別研修に加えるなど、人材育成への取り組みをさらに強化しています。

### 2017年度の主な人材育成策〈集合研修〉

種類	目的	対象者
新入社員研修	社会人としての基礎的なマナーの理解や仕事への取り組み姿勢を学習する	新入社員
リーダーシップ研修	リーダーシップの醸成と後輩指導のスキル、タイムマネジメントスキルを習得する	若手社員 (3年目)
初級マネジメント研修	管理者としての役割の基本を習得する	主任 (9年目～)
中級マネジメント研修	組織力を発揮するためのマネジメント理論と、指導者としてのタイムマネジメントを学ぶ	副参事～
上級マネジメント研修	自分自身のマネジメントを確立するとともに、組織改革のプロセスを学習する	副理事～

## 人権尊重の徹底

当社では、「人権啓発推進委員会」を設置し、年間活動計画の検討・決定を行っています。また、問題が発生した場合に迅速な対応がとれるよう「ハラスメント相談窓口」を設置し、グループ会社を含めて体制を整備しています。

2017年度は「ハラスメント」を身近な課題と捉え、階層別研修や全役職員を対象とした映像教育およびWebテストでは「ハラスメント防止」に重点を置いて取り組みました。また、その他の人権推進活動も、公正採用選考の徹底、新入社員を対象

とした人権基礎教育、900作品以上応募のあった人権標語の募集、加盟人権団体における取り組みなど、積極的に行っています。

これからも、女性活躍をはじめとするダイバーシティ推進に向けて、さらに働きやすい職場環境を確保するために、セクハラ、パワハラ、その他のハラスメント防止についても継続して取り組んでいきます。

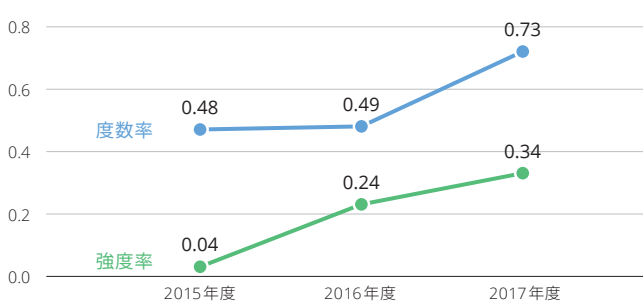
取り組みの柱：1. 労働安全衛生

### 労働災害の防止と安全成績

2017年度は、通勤途中での交通事故による死亡災害や、足場倒壊による第三者死亡災害・大規模火災といった重大な公衆災害が連続しました。より大きなリスクが予測できず、災害につながる事象が発生し、工事の各段階において、計画・実施状況の確認・指導が問われています。

また、重機による挟まれ災害はゼロ件であった反面、墜落災害が増加しました。手すり未設置や昇降時の不安全行動、立馬端部の認識不足などの設備不良や、横着・経験不足といったヒューマンエラーが主な要因となっています。当社で展開する「繰り返さない為の安全10項目」や「安藤ハザマの安全ルール」を理解・推進することで、労働災害の撲滅を目指します。

### 安全成績の推移



度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。

強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

取り組みの柱：1. 労働安全衛生

### メンタルヘルスケアへの取り組み

当社では、社員の健康を会社の貴重な財産と捉え、Webシステムを活用したメンタルヘルスのセルフチェックを実施しています。これは、インターネットにつながる環境さえあれば、自身の心の健康度をいつでもどこでもチェックすることができ、その結果に応じたセルフチェックの方法を学ぶことができるもので、心の健康診断にあたるものです。このように、身体だけでなく、心の健康診断を実施することで、社員一人ひとりが心身ともに健康で長く働き続けることができるようサポートしています。

また、会社の産業医や産業保健スタッフ、社外の専門機関などが連携し、各方面から社員のメンタルヘルスをフォローする体制を整えています。



メンタルヘルスセルフチェックWeb画面

取り組みの柱：2. 人材活用・育成

### 多様な人材の活用

当社では、国籍や性別、年齢、障がいなどにとらわれず、多様な人材がそれぞれの個性を活かし、いきいきと働ける職場環境づくりを行っています。

公平でオープンな採用を実現するとともに、入社後においても、より高いパフォーマンスを発揮する社員に対しては、処遇の向上を図るための登用制度を設けています。

また、仕事と家庭生活の両立を支援するため、独自の両立支援制度を導入しています。そして、両立支援の取り組みに対する理解を深めるため「子育て支援ガイドブック」「介護ハンドブック」を発行するなど、利用しやすい環境を整備することにより、仕事と家庭生活の両立に励む社員の後押しをしています。

	2016年度実績	2017年度実績
育児休業取得者数[男性]	3名	2名
育児休業取得者数(率)[女性]	18名 (100%)	11名 (100%)
育児休業後復帰者数	18名	17名
短時間勤務利用者数	11名	22名
ジョブリターン申請者数	0名	2名
定年後再雇用者数(率)	44名 (80.0%)	52名 (83.9%)
外国籍社員数	18名	24名
障がい者雇用数(うち特別障がい)	41名 (27名)	41名 (26名)