



社員とともに

社員一人ひとりを尊重し、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。



ワークライフバランス・社員の労働環境

働き方改革への取り組み

働き方改革への取り組みとしては、2017年9月に委員会を設置し、政府の「働き方改革実行計画」の19項目の施策に対応した具体策のロードマップを作成したうえで、各種制度変更等の対応を進めています。

非正規雇用者の処遇改善への対応については、2019年4月に各種制度変更を行い、契約社員や継続雇用者の賃金や福利厚生面での処遇改善を行いました。

長時間労働の是正に向けた取り組みとしては、現場竣工後に有給休暇の連続取得を奨励する「現場インターバル休暇制度」を2019年9月に導入し、組織を通じて働きかけています。

高齢者の就業促進としては、
・高齢者層の就業促進と戦力化のためのモチベーション維持
・高齢者雇用安定法改正案への対応
・年金受給に代わる収入の維持(無年金期間への対応)
を目的とし、定年延長と継続雇用年齢の延長に向けた各種制度変更の検討を進めています。

社員が個性と能力を発揮して活躍できる企業を目指しています

当社は、2018年6月1日付にて、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく認定マーク「えるぼし」の認定段階2を取得しました。「えるぼし」認定とは、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取り組み状況等が優良な企業が、厚生労働大臣から認定を受けることができます。認定にあたっては、①採用、②継続就業、③労働時間、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース、5つの評価項目が設けられています。認定基準としては、項目に応じて3段階あり、今回当社は、「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の3つの項目について評価基準を満たし、2段階目二つ星を取得しました。

女性向けにはキャリア実現のための継続的な社内研修を行っており、昨今は、女性に限らず男性の育児休業取得者が増加傾向にあります。当社は今後とも、多様化する社会環境において、性別・年齢等に関係なく、社員が個性と能力を発揮して生き生きと活躍できる企業を目指してまいります。

健康経営優良法人2020認定取得

当社は、2019年より中央および事業所に健康推進委員会を設置し、健康保険組合と連携して、健康で安全な働きやすい職場づくりを促進しています。

具体的には、
・特定保健指導受診率の向上
・職場環境の改善
・健康教育
などです。

今回、経済産業省および日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」の認定を取得しました。

役職員およびその家族の健康を第一に考えて実行していくことは、会社の発展には不可欠です。さらにその先の社会への貢献につながると信じ、取り組みを加速してまいります。



総合職転換者向けフォロー研修の様様

休暇制度

社員が休暇を利用して、生活を充実しリフレッシュできるように、各種の休暇制度を整備しています。

改正労働基準法による年次有給休暇の年5日取得義務への対応として計画年休制度を導入し、夏季休暇とは別に、8月に3日間の計画的付与日を設定しています。

毎年1回連続7日間のリフレッシュ休暇は、期首に休暇の取得予定日を定めるようにしており、計画的な休暇の取得を行っています。

永年勤続者には休暇の他、勤続年数に応じて旅行クーポンを支給しています。

■主な休暇制度 (法定の年次有給休暇を除く)

休暇の種類	休暇の内容
夏季休暇	夏季(7月~9月)に連続3日間
リフレッシュ休暇	連続7日間以内(毎年1回)
永年勤続休暇	勤続10年 3日 勤続20年 5日 勤続30年 7日 勤続40年 5日
慶弔休暇	結婚など慶弔の際に所定の日数

■リフレッシュ休暇の取得率

年度	取得率
2017年度	89.9%
2018年度	96.8%
2019年度	95.2%

※2019年度より、正社員に加え、契約社員およびパートタイマーもリフレッシュ休暇が取得できるように制度変更しました。

仕事と家庭の両立支援

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、次の目標に取り組んでいます。

行動計画(2020年4月1日から2025年3月31日までの5年間)

目標1 育児休業を取得しやすく、職場復帰をしやすい環境の整備を行う。

〈対策〉
・計画期間内に、育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇などについて、社内掲示板などを活用して従業員に周知・啓発する。

目標2 計画期間内において男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合を7%以上とする。

〈対策〉
・計画期間内に、男性が育児休業を取得しやすい制度を導入し、育児休業取得者の増加を図る。

目標3 柔軟な働き方が行える勤務制度を導入する。

〈対策〉
・計画期間内に、所定外勤務免除制度・短時間勤務制度の拡充やテレワークを導入するなど、従業員が子育てのための時間を確保できる各種措置を講じる。

メンタルヘルスへの取り組み

当社では、社員の心の健康を守るため、また社員にとって働きやすい職場環境を整えるため、メンタルヘルスの教育を行っています。

毎年、労働安全衛生法に基づいたストレスチェックを実施し、ストレス度合いの高い者については医師による面接指導の受診を勧奨しています。また、ストレスチェック後のフォローアップ面談も実施し、職場環境の改善に役立てています。

社員研修

当社の研修制度は、新入社員研修に始まり、キャリアアップにともなう各種関連した段階的な研修となっています。

新入社員研修は、技術導入研修と技術基礎研修により設備概要の理解、施設見学などの実体験とともに業務に必要な基礎的知識の習得を行います。

新入社員研修以外においても、社員一人ひとりの経験や熟練度に応じた多角的な教育制度を用意しています。

当社は、人材育成を最重要事項と捉え、研修を通じて知識や技術を伝承するとともに、社員一人ひとりの成長をバックアップしています。



ダクト実技研修



電気工事士実技講習

新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルス感染症への対応としては、政府専門家会議の「新しい生活様式」に基づき、新型コロナウイルス感染リスクの低減を図りつつ事業活動をしっかりと押し進めることを基本方針とし、

・出勤者の削減を図るための在宅勤務
・公共交通機関での接触を回避するための時差出勤
・事務所内や施工現場作業所で「三つの密」を回避するための感染防止対策の徹底
などを実施しています。

在宅勤務においては、必要なインフラの整備をはじめパソコン・通信機器等の貸与を行い、セキュリティリスクを抑えた業務の遂行を実現しています。