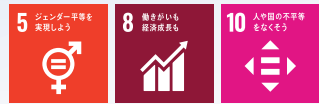


社員とともに

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

人材育成への考え方

『人』は最大の資産であるとの考えのもと、人材育成を促進する企業風土を醸成して、企業目標達成に必要な知識、技能その他の能力向上と開発を図り、誠実で有能な建設産業人を指導育成することを人材育成の基本的な方針としています。教育研修は、職場内教育訓練(O.J.T)、職場外教育訓練(OFF.J.T)、自己啓発促進訓練(S.D)の三体系で行っています。

環境整備の考え方

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作るために、働き方改革を通じてワークライフバランスと適切な労働環境を実現し、社員の多様性を尊重して、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供する制度を整備することを基本的な考えとしています。

働き方改革への取り組み

2017年9月に委員会を設置し、「働き方改革」についての制度変更を2021年3月までに進めてきました。

主な制度変更は

- ・定年延長および継続雇用年齢の延長
- ・非正規雇用者の処遇改善
- ・長時間労働は正に向けた現場インターバル休暇制度の導入および、これらに対する規程等の整備です。

2021年4月からは、「働き方改革」のさらなる推進に向け、新たに「ワークライフバランス向上委員会」を設置。取締役会の監督のもと、時短勤務の推進、育児・介護制度の充実、女性活躍推進などを中心とし、多様な働き方と活躍機会を通じた健康で豊かな生活を実現できるよう、職場環境の整備を進めています。とくに、ニューノーマルに対応した働き方を重視し、以下の施策を実施しています。

- ・「在宅勤務規程」の制定によるテレワークの定着化
- ・全国にサテライトオフィスを設置

社員が個性と能力を発揮して活躍しています

当社は、多様化する社会環境において、性別・年齢・国籍等に関係なく、社員が個性と能力を発揮して生き生きと活躍できる職場環境を整えています。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」の認定において、二つ星を取得しました。また、2021年4月には新たな「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定しました。女性に限らず、昨今は男性の育児休業取得者が増加傾向にあるなど、ワークライフバランスの確保に向けてさまざまな取り組みを行っています。

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おります。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。

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、全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。

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
2018年度	96.8%
2019年度	95.2%
2020年度	98.6%

※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。

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に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。ストレスチェックに加え、社員のやりがいやモチベーションを可視化・定量化するための従業員満足度調査を実施しています。

年度	従業員満足度(4点満点)
2019年度	2.52
2020年度	2.54

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まって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(技術導入研修・技術基礎研修)は、電気・空調・衛生設備概要理解、見学などの実体験、設計・施工関連図面作成などを組み合わせ、当社業務に必要な技術関連の基礎的知識習得を目的に実施しています。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、年齢や階層を問わず学び続けることができる環境を整えています。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。

健全な労使関係の構築

ダイダン労働組合は1973年に設立し、2021年8月で第48期を迎えており、よりよい労働条件・労働環境を目指した活動が行われています。労働組合とは定期的に労使協議会を開催することで、積極的に対話を図りながら、健全な労使関係の構築・維持に努めています。