

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ることで、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。

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活きと活躍できる職場環境を整えています。

定年延長への取り組み

働き方改革の一環として人事制度を改正し、2021年度より定年年齢を65歳に延長するとともに、継続雇用を70歳までとしています。高齢者雇用安定法の改正や少子・高齢化への対応として、「高齢層の戦力化」と「若年層の定着・育成」を図ることを目的としています。65歳まで現役を前提に、各資格等級の位置づけと、それに対する給与のあり方を見直し、若年層の給与水準の向上も図っています。

女性活躍推進

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。



行動計画

2021年4月1日から
2026年3月31日までの5年間

目標1 女性の平均勤続年数を
現在から15%以上引き上げる。

目標2 管理職に占める女性割合を
1%以上にする。

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日間取得できる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)に原則連続3日間
リフレッシュ休暇	連続7日間(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

女性管理職の声

私はこれまで主に技術部で現場業務を行ってきたのですが、今期から新設された現場サポート部の課長を任されるとは思っていませんでした。まず管理職として部下をフォローするだけでなく、新設部門として新しい道を切り開いていかなければならないプレッシャーも感じています。

今まで事務職だった部下も現場の業務をサポートすることになり、慣れない業務で戸惑いもあると思いますので、私自身の現場での経験を生かして、フォローできればと思っています。

現場の大変さは理解しているつもりではありますが、現場業務をサポートするためには、まず現場の担当者に本部門の活動について認識してもらい、信頼関係を構築



しなければなりません。そのためには現場に寄り添ったサポートを行い、最終的には長時間労働の削減につなげたいです。

東日本事業部 現場サポート部
現場サポート第二課 課長
鶴田 晶子

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。

また、社員の多様な働き方に柔軟に対応できる保育サービスとして、子育て支援や待機児童問題解消への貢献を目的とした内閣府主導の「企業主導型保育事業」における「企業主導型保育所」の共同利用を実施しています。

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。

社員研修

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

新入社員研修は、技術導入研修と技術基礎研修合わせて6ヵ月間の集合研修です。技術導入研修は、当社の主たる業務である設備(電気・空調・衛生設備)工事に関する基礎知識を習得するため、設備概要の理解、施設見学などの実体験

を1ヵ月間かけて行います。技術基礎研修は、業務に必要な専門的基礎的知識の習得を5ヵ月間かけて行います。研修期間中、座学や作図の他、「見る」「触れる」「行う」機会を設け、知識、技術の習得を図り、技術者の基本である作図能力向上、即戦力化に取り組んでいます。

集合研修終了後、現場担当者業務(工程・安全・作業内容・施工図作成)理解の研修を6ヵ月間行い、計1年間の新入社員技術研修を完結させます。

全社員が受講する階層別研修とは別に、職能別研修として、技術者向け当社開発技術関連研修や専門分野に特化した研修等の実施とともに、公的資格取得講習会の開催等、技術者としてのレベルを向上させていきます。他職種(営業・事務)においても、技術関連の基礎を理解した上で、営業職・事務職を対象とした研修やOJTを通じて、業務の幅と柔軟性、視野の広さを身に付けます。



健全な労使関係の構築

ダイダ労働組合は1973年に設立し、2023年8月で第50期を迎えており、より良い労働条件・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。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

なぜ人権デュー・ディリジェンスに取り組むのか

2011年に、国連人権委員会にて「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP*)」が採択され、「人権を尊重する企業の責任」が表明されました。この中で企業は、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③苦情処理メカニズムの構築の3つの取り組みの実施を求められています。

また日本国内でも、2020年に企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。このように、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっていることを受け、当社においても人権尊重の推進は重要な課題と捉え、2020年には「人権と労働に関する方針」を開示し、積極的に取り組んでまいりました。人権尊重に関する取り組みをさらに推進すべく、2022年より人権デュー・ディリジェンスを開始しました。

■「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」が特に求める3項目

①人権方針の策定(UNGP16)	人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業の方針として発信する
②人権デュー・ディリジェンスの実施(UNGP17)	人権への影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて説明する
③苦情処理メカニズムの構築(UNGP22)	人権への悪影響を引き起こしたり、助長を確認した場合、正当な手続を通じて救済を可能にするプロセス

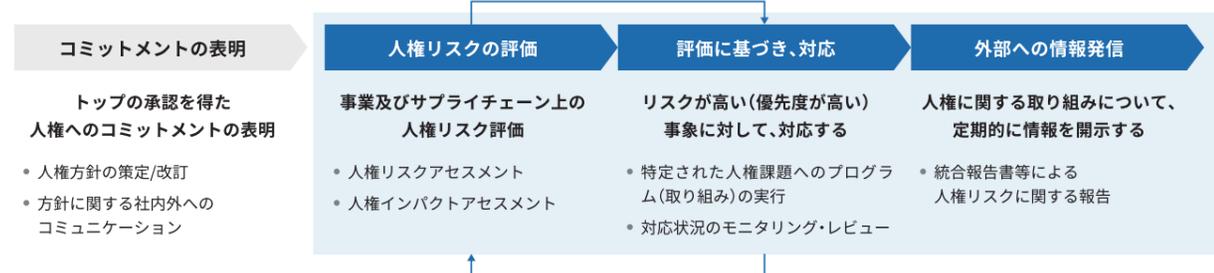
※UNGP:
「ビジネスと人権に関する指導原則(UN Guiding Principles on business and human rights)」の略。数字は、UNGPのなかでの項目番号

人権デュー・ディリジェンスタスクフォース

2022年4月に、人権デュー・ディリジェンスタスクフォースをサステナビリティ委員会の下に組成しました。重要な作業部会と位置づけ、当社の主要分野に精通したメンバーで構成されています。また、当社の人権関連活動をリードする当該メンバーに対して、人権に関する包括的な理解と最新動向の把握を目的として、社外専門家からの人権研修を実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



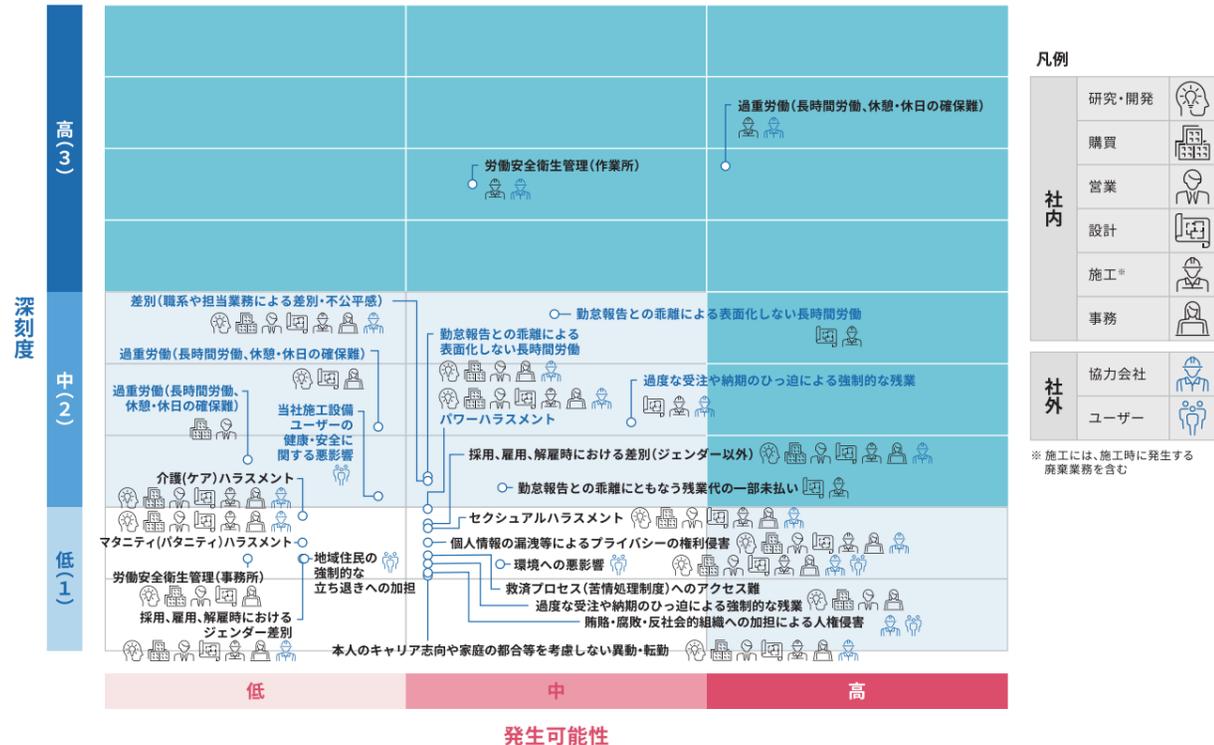
人権リスクの評価

人権リスクを評価する範囲を以下の通り設定し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に網羅的にリスクを洗い出し、想定できるすべての人権リスクに対して、「発生可能性」および「深刻度」について数値化を行いました。さらに、協力会社におけるリスクを十分に把握・評価するために、協力会社を対象としたアンケートを実施しました。

項目	論点
①地域	国内拠点
②事業範囲	設備工事業
③ステークホルダー	自社の従業員・契約社員のほか、協力会社(の従業員・契約社員)までを含む

人権リスクマップ

数値化した「発生可能性」および「深刻度」を基に、人権リスクマップを作成し、「過重労働」「労働安全衛生管理」が特に重要な課題と特定しました。



健康経営の取り組み

健康経営に取り組む目的・方針

健康経営宣言

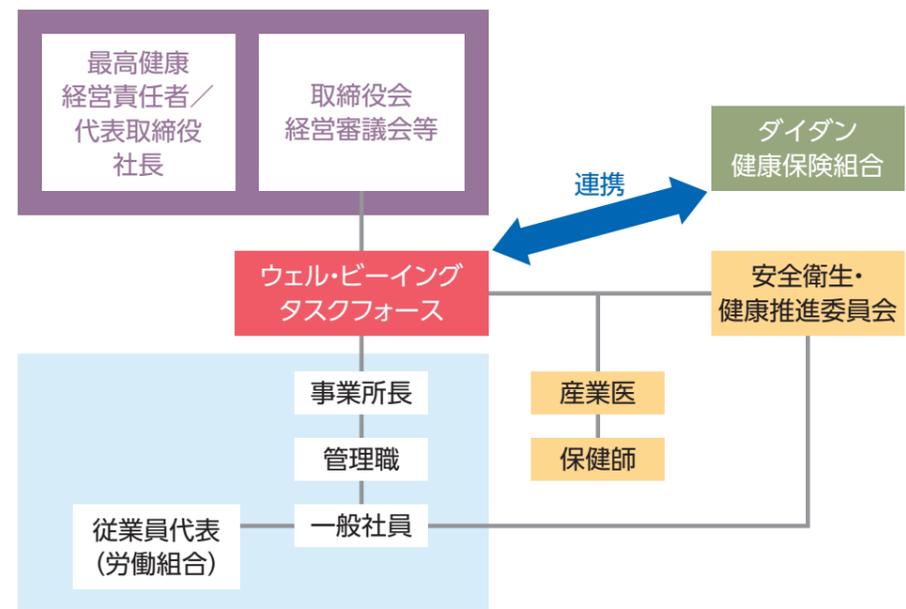
当社は、2019年5月にトップメッセージ「ダイダグン健康経営の目指すところ」を発表しました。役職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長と社会の発展に貢献することが重要であると考えます。この考えのもと、QOL (Quality of Life) の改善に取り組み、役職員全員の健康で心豊かな生活を目指すことで、会社の発展、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

目指す姿

- 1, 役職員一人ひとりの健康意識の向上**
役職員一人ひとりが健康を意識し、ヘルス・リテラシーの向上を図り、健康を維持・増進するための取り組みを積極的に支援します。
- 2, 健康で働きやすい職場環境の整備—会社の発展**
働き方改革等の推進を通じ、ワークライフバランスを実現し、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り、更なる会社の成長を目指します。
- 3, 健康寿命の延伸—地域、社会への貢献**
役職員および当社と関連する人々が健康で長く活躍できるように支援し、人材を育成することで地域、社会に貢献します。

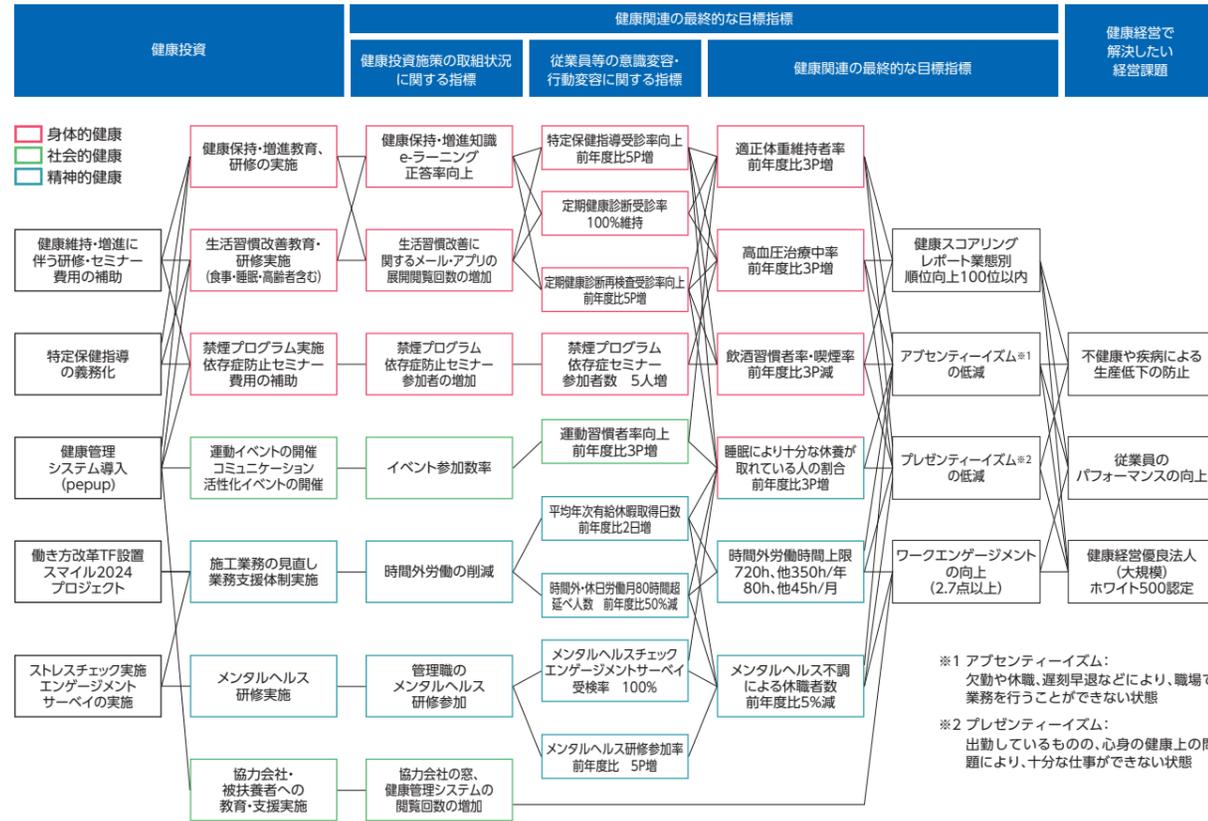
推進体制

健康経営を推進する組織として「ウェル・ビーイングタスクフォース」を置き、計画・実施・検証ならびに社内展開を行っています。



ダイダン株式会社健康経営戦略マップ(2023年度)

基本情報	従業員等の男女比率 男性82.6% 女性17.4%
	従業員等の平均年齢 41.9歳
	拠点 東京、名古屋、大阪、九州、北海道、東北、新潟、北陸、中国、四国



具体的な取り組みの実績値と目標値

取り組み	年度実績			2023年度目標値	備考	
	2020年度	2021年度	2022年度			
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
定期診断後の精密検査受診率	59.6%	62.4%	75.6%	80.0%		
ストレスチェック受検率	99.1%	97.2%	98.3%	100%		
広く従業員に行う施策の参加率	メンタルヘルスセミナー	—	40.9%	58.3%	80.0%	
	女性の健康セミナー	—	41.1%	22.6%	80.0%	全女性従業員のうち参加者の割合
	健康情報提供システム	—	83.5%	96.6%	100%	
	ウォーキングラリー	—	15.7%	24.0%	50.0%	
ハイリスク者の施策の参加率	特定保健指導該当率	23.6%	22.8%	22.3%	20.0%	
	特定保健指導実施率	55.2%	62.8%	72.5%	80.0%	
各施策の従業員の満足度	メンタルヘルスセミナー	—	—	—	—	未評価
	女性の健康セミナー	—	—	3.68	4.00	5点満点
	健康情報提供システム	—	—	—	—	未評価
	ウォーキングラリー	—	—	—	—	未評価
労働時間の状況	月平均総労働時間	182時間	182時間	182時間	180時間	
休暇取得の状況	年休取得率	48.0%	49.6%	53.2%	60.0%	

取り組み	年度実績			2023年度目標値	備考		
	2020年度	2021年度	2022年度				
従業員の意識変容・行動変容	健康診断の問診票の集計結果	喫煙率	35.6%	35.7%	35.7%	30.0%	
		適正運動習慣者率	18.5%	19.7%	21.4%	25.0%	健康経営度調査票基準
		適正睡眠維持者率	54.2%	56.6%	54.6%	60.0%	健康経営度調査票基準
		適正飲酒習慣者率	79.7%	81.2%	78.5%	85.0%	健康経営度調査票基準
		適正食習慣者率	36.3%	38.0%	38.2%	40.0%	健康スコアリングレポート基準
ハイリスク者の管理	生活習慣病率	24.8%	22.0%	22.5%	20.0%	糖尿病・高血圧・脂質異常	
	重症化率	8.7%	8.4%	7.7%	6.0%	上記+合併症	
	生活機能低下率	0.3%	0.2%	0.3%	0.1%	上記の重篤な者	
ヘルスリテラシー	健康情報提供システム利用率	—	35.8%	50.7%	70.0%	月1回以上のアクセス者率	
最終的な目標指標	健康診断の結果指標	適正体重維持者率	18.5%	19.7%	21.4%	25.0%	
		有所見者率	58.0%	61.7%	60.9%	50.0%	
		血圧リスク者率	1.1%	1.4%	1.2%	1.0%	
		血糖リスク者率	0.0%	0.3%	1.0%	0.0%	
		糖尿病管理不良者率	1.4%	2.0%	1.8%	1.0%	
	離職の状況	平均勤続年数	17.9年	17.6年	17.4年	18.0年	
	休職の状況	メンタルヘルス不調による休職者数	8人	15人	27人	10人未満	長期欠勤を含む
		メンタルヘルス以外による休職者数	3人	7人	6人	5人未満	長期欠勤を含む
	プレゼンティーズム		—	—	—	—	未評価
	アブセンティーズム	傷病による欠勤者数休職制度利用率	0.32%	0.57%	0.75%	0.5%	全従業員に占める割合
ワークエンゲージメント	従業員満足度	2.54	2.52	2.50	2.70	従業員アンケートによる回答(4点満点)	
ストレスチェック集計結果	高ストレス者率	11.2%	11.8%	11.6%	10.0%		

主な取り組み施策

上記の各施策のうち、現在最も力を入れているのはメタボリック症候群予備軍を対象とした「特定保健指導」の実施です。健康保険組合との共同実施(コラボヘルス)により、実施率は年々約10ポイント向上しています。また、若年層や保健指導非該当者に対しても希望する場合は同等の保健指導を提供する「準特定保健指導」制度も実施しています。

健康イベントのメインは「ウォーキングラリー」です。主催するダイダン健康保険組合は昨年からはスポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」にも参加しており、そのイベントでも位置付けています。

健康経営優良法人2023認定取得

当社は、過去3年連続の認定に続き、四度目となる「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」の認定を取得しました。



取引先の健康増進支援

当社は、2023年1月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。マテリアリティ(重要課題)の一つとして「協力会社・サプライヤーとのパートナーシップ」を掲げており、安全衛生協議会や専用サイト「協力会社の窓」を通じて、健康経営に関する情報提供や健康イベントの共同実施を進めています。



SMILE2024 Project

長時間労働是正に向けた「SMILE2024 Project」

わたしたちにとって喫緊の課題である長時間労働。その是正に向けて全社を挙げて取り組む「SMILE2024 Project」は、サステナビリティ委員会のもと、「働き方改革タスクフォース」が活動を進めています。



①全社的な意識の改革

建設業では仕方がないという諦めや、長時間労働を当然視する意識を払拭する

②生産性向上のための施策

業務工程のゼロベースでの改善点の想起と実行や、ICTの活用

③モニタリング

目標やアクションプランに対して実績の共有と改善への結びつけを行う

2022年度は、主に「意識改革やトライアルチームによる試行」「取り組み基盤の整備」を実施しました。

2023年度からは、「業務量の削減やコミュニケーション活性化」の具体的取り組みを全社展開し、また、新設した「現場サポート部の高度化」、DXの推進等による「業務の効率化」を継続して推進していきます。

2022年度下半期～2023年度上半期おもな実施内容

実施項目	実施内容
第二回全社アンケート	技術社員を対象にした「現場業務の負荷」調査
事務系職員業務状況調査	事務系職員の各自の業務の状況をヒアリング
報告書類・帳票の見直し	報告書類が事務所技術部門等の業務を圧迫していないかの確認
PICK UP 働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書	ゼネコン各社等の客先に対し「『働き方改革関連法』遵守についてのお願い」の申し入れを実施
コミュニケーション活性化	「課会の運営方法標準化」「若手社員との定例面談」の施策を実施
PICK UP 現場サポート部の新設	サイトからオフィスへ業務を再編成し、現場サイドの負荷軽減を目指す

PICK UP 働き方改革関連法遵守についての客先に対する要望書

2023年3月に、ゼネコン各社、エンジニアリング会社、直接受注の施主、設計事務所に対して、「働き方改革関連法」の遵守および健康で安全な労働環境づくりに向け、「『働き方改革関連法』遵守についてのお願い」の申し入れを実施しました。

■要望内容

- ① 時間外労働条件(月45時間かつ年360時間)に向けた適正な現場工期の確保
- ② ワークライフバランス実現に向けた完全4週8閉所等の現場閉所日程・時間帯の設定
- ③ 設計仕様等の早期決定と変更期限の厳守
- ④ 各種検討および資料作成依頼における指示の適正性と時間の確保
- ⑤ 会議、打ち合わせを定時時間内とする施工日程の整備
- ⑥ 作業所内における業務指示の定時時間内の実施
- ⑦ 完全週休2日確保に向けた、現場イベントへのローテーション参加およびリモート参加
- ⑧ 建築工事起因による工程遅れが発生した場合の契約工期を含めた契約内容の見直し
- ⑨ その他、生産性向上・業務効率化への取り組みに対してのご協力

PICK UP 現場サポート部の新設

2023年4月に、東日本事業部および西日本事業部に現場サポート部を新設しました。サイトからオフィスへ業務を再編することで、現場サイドの負荷を少しでも軽減することを目的としています。

現場サポート部の運営については、働き方改革タスクフォースが、「現場サポート部門運営要領書」を策定しています。事務処理のサポート、施工管理のサポート、CADのサポート、安全活動・品質活動のサポート、現場巡回でのサポートなど多岐にわたる対応を目指します。

PICK UP 「Try4.8!」運動

「SMILE2024 Project」の一環として、「Try4.8!」が始動しました。

「Try4.8!」は、4週8閉所を目指し、残業時間40時間以内を6ヵ月以上、80時間以内を6ヵ月以内にしよう、という運動のスローガンです。

「Try4.8!」運動のシンボルとして従業員は缶バッジを身につけ、運動を推進する上での意識づけとしています。



SMILE2024 Project

- ◆月40時間6ヵ月以上 Try!
- ◆月80時間6ヵ月以内 Try!
- ◆4週8閉所 Try!

PICK UP エンゲージメントサーベイの実施

当社では、会社と従業員とのつながり(エンゲージメント)を重要視しています。エンゲージメント解析ツール「Wevox」を導入し、2023年3月に第1回エンゲージメントサーベイを実施しました。

サーベイの結果から、仕事と生活のバランスがとりにくいと感じている従業員が多いことが課題であると分かりました。また、上司からの支援が増えることによってエンゲージメントが向上する可能性が高いことが分かっています。

当社が重要と捉えたエンゲージメント項目の改善に注力することにより、社員がいきいきと働ける環境を目指していきます。

■第1回サーベイ結果より

重要と捉えたエンゲージメント項目	「ワーク・ライフ・バランス」「職務上の支援」
------------------	------------------------

「ワーク・ライフ・バランス」の施策の一例として、現場サポート部門を設置し、現場業務をオフィスで支援することで長時間労働等の改善につなげています。

「職務上の支援」の施策の一例として、定期的な1on1ミーティングの実施により、上司と若手社員とのコミュニケーション円滑化を通じて、必要な支援の把握に努めています。

創業120周年

コーポレートシンボル刷新

旧ロゴマーク



新ロゴマーク



ダイダン (DAI-DAN) の2つのDによるデザインが新たなシンボルマークです。

従来と同じフォントデザインのカタカナ表記「ダイダン」を継承し、シンボルとロゴタイプの設定を基本デザインとします。

濃いブルーのDの形は、これまでのロゴマークのDを踏襲し、「伝統／レガシー」を表現しています。上に重なる新たな薄いブルーのDは、目標とする「未来のあるべき姿」です。「未だ形にならない未来の姿を、しかし私たちは確かに捉えている。」そんな未来志向のダイダンの姿勢を表現しています。濃いブルーのD＝「伝統」の右上に、薄いブルーのD＝「未来」を配置することで、「新たな価値の創造」を目指すダイダンの挑戦の姿勢を表しています。

創業120周年記念パーティーを開催しました。

3月10日に行われた東京会場では、北海道支店・東北支店・新潟支店・シンガポール支店と中継をつなぎ、約700名が参加しました。3月17日に行われた大阪会場では、中国支店・四国支店・九州支社と中継をつなぎ、約500名が参加しました。3月23日に行われた名古屋会場では、北陸支店と中継をつなぎ、約200名が参加しました。

冒頭には、会長より社歴を振り返るお話を、社長よりこれから取り組むべきもの・目指すものについてのお話がありました。その後は、120年の歴史を振り返るビデオ上映や各拠点において企画されたイベントを楽しみました。



周年広告・動画の紹介

創業以来支えていただいた皆さまへの感謝と、これからのダイダンの挑戦する姿勢を表現した周年広告を作成しました。

