

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

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、「高年齢層の戦力化」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。

2023年度実績:2021年度比6.5%伸長

目標2 管理職に占める女性割合を
1%以上にする。

2023年度実績:2.3%

女性管理職の声



エンジニアリング事業部
ソリューション部 部長
大泉 喜子

2015年にそれまでの現場代理人から東北支店の技術ライン課長に昇進、2024年に本社エンジニアリング事業部ソリューション部長に就任しました。個別の現場から全体を見渡す役割に変わりましたが、引き続き施工技術という業務に関わっています。振り返ると周りの助言・支えもあり、管理職に立つことができたと考えています。ダイダンは、管理職の道は、男女問わず開けていますが、特に女性は出産・育児・介護等ライフサイクルの変化によって、技術職を継続することに壁を感じることもあると思います。

現在ダイダンは、多様な働き方に対応できる仕組み作りに取り組んでいますが、私自身は、技術職としてその時々業務に積極的に努力してきたことが現在につながったと考えています。

「管理職」とは単なる役割にすぎません。若い世代の方たちにも「管理職」という言葉にプレッシャーを感じることなく、当たり前自分の可能性に挑戦できる会社がダイダンなんだと、のびのびと未来づくりに貢献してほしいと思います。

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) ※現場勤務者については1日単位(計5日間)で取得できる
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

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において3つの目標を策定し、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。

制度紹介 **ダイダングルTD制度**

団体長期障害所得補償保険(Group Long Term Disability)といい、病気やケガで長期間仕事ができなくなった社員に対し、有給制度や健康保険だけでは補えない所得の喪失を最長で65歳まで補償する制度です。病気・ケガによる欠勤・休職で無給となった場合、ダイダン健康保険から傷病手当金(最長18か月間)が給付されますが、給付終了後から傷病が回復し職場に復帰できるようになるまでの期間(最長65歳まで)、収入を補償するものです。
※精神障害による就業障害の場合には、てん補期間(保険金の支払期間)は最長2年間

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。