



特 | 集

1

働き方改革・ダイバーシティ経営・ ディーセントワークの推進

2019年に改定された政府の「SDGs実施指針」には、8つの優先課題が掲げられています。その一つにある「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」。これは「働き方改革」に取り組み、「ダイバーシティ経営」を推進し、「ディーセントワーク」を実現することにより達成されると考えています。



「働き方改革」の着実な実施

わが国は、少子高齢化により生産年齢人口が減少しており、建設業においても将来の人手不足が懸念されています。当社グループは、社員一人一人のワーク・ライフ・バランスを実現させるとともに、建設業の魅力を向上させ、将来を担う人材の確保を図るため、「働き方改革」を推進しています。

「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」で取り組む ワーク・ライフ・バランス

2018年度から段階的に取り組んでいるアクションプラン「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」では、「工事所の週休二日(4週8閉所)」の実現、および「休日・休暇等の計画的取得推進」や「所定外労働時間の削減」による長時間労働の是正を目標としています。

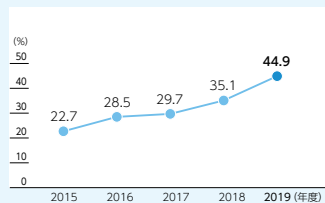
2019年度は、発注者の理解を得て、協業会社と共に、第2・4土曜日を統一閉所日として定着させる運動を展開した結果、2019年度目標の4週6閉所達成率は約8割となり、4週8閉所に向けて着実に前進しています。

また、2019年4月に施行された改正労働基準法により「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられたことも相まって、年次有給休暇取得率、社員1人当たりの平均休日・休暇取得日数共に、大きく上昇しました。

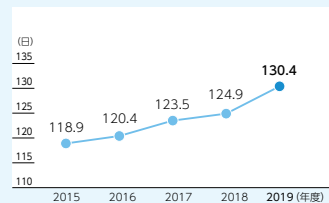


日建連の「建設業週休二日」ポスター

年次有給休暇取得率※1



休日・休暇取得日数※2



※1 {(取得日数計)/(付与日数計)} × 100 (%) ただし、付与日数には繰越日数を含まない

※2 社員一人当たりの年間休日・休暇取得日数の平均

「ダイバーシティ経営」の実践

ダイバーシティ経営とは、多様な人材を積極的に活用し、企業の競争力の向上につなげる経営上の取り組みのことです。当社グループは、多様な属性に応じた柔軟な働き方の実現に向けて制度を充実させています。

それぞれの事情に応じた柔軟な働き方の選択

当社グループでは、社員一人一人が、その抱える事情等に応じた働き方を選択できるよう制度の充実を図っています。育児や介護、本人の疾病治療等のために異動(転勤)が難しい社員については、本人が望む拠点からの異動がない働き方を選択できる制度を設けています。さらには、「仕事と育児」、「仕事と介護」を両立しながら安心して働けるよう、育児・介護に関する諸制度については、いずれも法定以上に支援する内容としているほか、それぞれの制度を分かりやすく説明するために作成した「ハンドブック」を用いて、社員全員に周知し、管理職には制度利用への理解を促したことで、徐々に育児・介護制度の利用者が増加しています。

個々の属性を問わず、働く意思を持つ全ての人材が活躍できるよう、今後とも取り組んでいきます。



「ディーセントワーク」の実現に向けた取り組み

ディーセントワークとは、ILO(国際労働機関)が提唱している「人間らしい、働きがいのある仕事」のことです。当社グループは、全ての社員が、その能力を十分に発揮できる環境づくりに努めています。

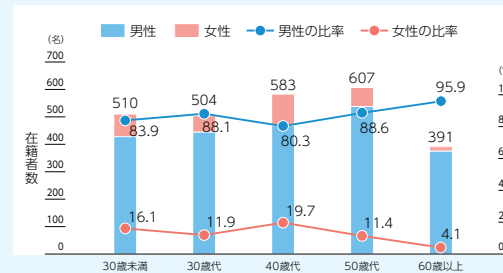
「同一労働同一賃金」等の実現から促進される働きがいの向上

2020年4月より、同一企業内において雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目的とする、いわゆる「同一労働同一賃金」が導入されています。当社グループでは、正規雇用者と非正規雇用者との間における不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用者については、定型的・補助的な業務が主であった「一般職」を「総合職」へと統合し、自らが働く場所を選択することができる「地域限定型」、「全国型」の2つの系統に分類することとしました。これにより、社員一人一人が、自由度を持って自らの働き方を選択できるようになりました。併せて、定年後の再雇用制度における処遇も見直し、意欲と能力に応じて働き続けられる環境づくりに力を入れています。今後も、誰もが個々の属性に縛られることなく、常にやりがいをもって働くことができるよう取り組んでいきます。



「いかなせつ小町」メンバー

年代別在籍者数および男女比率(2020年4月1日現在)



管理職に占める女性の割合

