

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。その一つである「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。

I 働き方改革「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」～建設業における週休二日(4週8閉所)の定着に向けて～

創業115年となる2022年に向けて策定した働き方改革のアクションプラン「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」に基づき、「工事所の週休二日(4週8閉所)の定着」「休日・休暇等の計画的取得推進」「所定外労働時間の削減」に取り組んでいます。工事所の4週8閉所に向けた段階的な取り組みとして、2020年度は4週7閉所の定着を目指した活動を展開しました。また、休日・休暇等を計画的に取得するために、3ヵ月毎の休暇予定を見える化する等、工事所毎にさまざまな工夫を凝らして休日・休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを推し進めてきました。さらには、2024年4月から従来は適用除外であった建設業に時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、所定外労働時間を削減する意識をより一層高めるためにポスターを作成し、全ての工事所に掲示しました。これらの取り組みによって、工事所の4週7閉所の達成率こそ約6割に留まりましたが、休日・休暇等の着実な取得につながり、また工事所でのフレックスタイム制度の利用率が向上するなど時短に対する意識が高まりました。2021年度は、「OKUMURA LIFE WORK PLAN 115」の最終ステップとなりますので、4週8閉所を定着させるなどの目標達成に向けた取り組みを推進することにより、ワークライフバランスを実現していきます。

工事所の取り組み事例

「3ヵ月毎の休暇予定見える化」

- 工事所全体で出勤予定を調整
- 3ヵ月毎に休暇日数の目標を立て消化する
- 予定と実績を母店でも確認し、必要な対応を行う
- 工事工程に沿った休日・休暇の取得

○○工事所 3ヵ月出勤予定表

工事所	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
〇〇	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤
〇〇	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤
〇〇	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤
〇〇	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤



時間外労働の上限規制適用を周知するポスター



工事所全体で出勤予定を調整

II ダイバーシティ経営 ～多様な働き方の実現に向けて～

当社では、「ダイバーシティ&インクルージョン」*を推進し、誰もが能力や可能性を最大限に発揮し、活躍することのできる職場づくりに努めています。

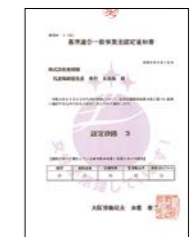
*性別、年齢、障がい、国籍ライフスタイル、職歴、価値観などの属性にかかわらず、それぞれの個を尊重し、認め合い、良いところを活かす取り組み

I 女性活躍推進への取り組み

当社は、2021年までの5年間で「女性技術者数を2015年と比較して2倍以上にする」という目標を掲げ、積極的に女性技術者を採用するとともに、工事所において女性がより能力を発揮し活躍できるよう、日本建設業連合会が建設現場での女性活躍を後押しする取り組み「けんせつ小町工事チーム」に登録し、これらの活動を通じて、女性が働きやすい職場環境の整備を進めてきました。また、女性社員を対象とした健康啓発研修や意見交換会等を開催し、女性がやりがいを感じながら、生き生きと活躍できる職場づくりを行ってきました。これらの取り組みにより、目標人数を上回る女性技術者を採用できたことや、さまざまな女性活躍推進に関する状況などが評価され、2021年3月15日付で「えるぼし」認定の最高位となる3段階目を取得しました。2021年度からは「2024年までの3年間で採用者に占める女性の割合を20%以上とする」という新たな目標を掲げて、さらなる女性活躍への取り組みを推進しています。



けんせつ小町工事チーム



「えるぼし」認定3段階目を取得



III ディーセントワーク ～仕事と家庭の両立支援への取り組み～

当社では、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。2020年度は、家族・介護・看護休暇について、法定を上回る内容に拡充するなど、仕事と育児・介護を両立しながら安心して働ける環境づくりに力をいれてきました。また、これらの社内制度について、内容を分かりやすく解説した「ハンドブック」を作成するなどして周知と利用の促進に努めたことにより、年々育児・介護制度の利用者、男性の育児休業取得者ともに増加しています。

育児休業取得者の声

・育児休業取得のきっかけは?

仕事が忙しくなると、大切な家族との時間が失われているのではと疑問を感じていたところ、育児休業制度を知りました。ちょうど2人目が生まれたこともあり、仕事の量を調整できれば育児を利用して家族との時間をつくれるのではと考えるようになりました。そんな中、偶然にも次女が1歳の誕生日を迎えるタイミングで大阪へ転勤することが決まりました。転勤までに時間の余裕があったこともあり、早めに引き継ぎを終えることで育児休業を取得できるのではと考え、思い切って1ヵ月間育児休業を取得しました。

・育児休業を取得してどうでしたか?

育児中に、子どもが初めて歩いた瞬間に立ち会うことができました。生涯に一度しかないその瞬間を目の当たりにし、その喜びを家族みんなで分かち合うことができたことは、何物にも代えがたい貴重な経験となりました。単に育児に参加するということにとどまらず、子どもの成長を肌で感じることができ、家族と大切な時間を分かち合え、育児の取得は大変意義のあるものになりました。また、育児中に、緊急事態宣言が

発令されたため、長女が幼稚園に通えなくなったことも重なり、妻からは、私が自宅にいて、長女と次女の子育てに対する不安が軽減されたと感じました。

・メッセージ

男性の育休については、制度はあるものの、いまだ取得をためらう風潮があると感じています。そもそも制度自体の存在を知らないことにより、その機会を逃している方もいるのではと思っています。だからこそ、制度を周知し、より取得しやすい環境を築くためにも、まずは利用してみて、その声を届けることが大事だと考えています。性別に関係なく、自分だけでなく家族にとっても有意義な時間を過ごすことができる制度だと思いますので、ぜひ取得してみることをおすすめします。



西日本支社 建築設計部 設計3課 井上 勝也 (育児休業取得期間: 1ヵ月)