

報道関係各位

2017年11月21日

大東建託の『女性の活躍推進』と『働き方改革』 やりがいを感じてチャレンジできる、活力がみなぎる職場環境づくり

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長:熊切直美)は、社員一人ひとりがやりがいを感じてチャレンジできる、活力がみなぎる職場環境づくりを推進するため、2015年、人事部内にダイバーシティ推進課を設置しました。ダイバーシティ推進課では特に、「女性活躍推進」「働き方改革(いきいきと働ける職場環境の構築)」の2点を重点的に推進し、様々な取り組みを行っています。

トピック1:女性活躍推進への取り組み---キャリア支援・女性現場監督の活躍

トピック2:働き方改革への取り組み-----働き方の見直しや新制度の導入

はじめに

大東建託のダイバーシティ推進課

● ダイバーシティ推進活動の主な活動経緯

2015年4月～

- 人事部内に「ダイバーシティ推進課」を設置
- ダイバーシティの推進を経営戦略の一つとして捉え、以下4項目に着手
 - ①女性の活躍推進
 - ②ワークライフバランスの向上
 - ③障がい者雇用の促進
 - ④働き方改革

2016年4月～

- 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の策定と目標値の開示
- 社員の意識改革を図るため「ダイバーシティ研修」を開始
- 学び続ける企業風土を醸成するため新たな「人材育成体系」を構築
- 多様化するライフスタイルに適應できる上司を育てる企業ネットワーク「イクボス企業同盟※1」へ加入
- 多様な価値観やライフイベントに合わせて柔軟に働くことができる職場環境づくりを推進
- 経営層主導のもと、長時間労働改善に向けた組織的な業務削減チャレンジ「長時間労働改善プロジェクト」を始動
 - ※1 イクボス企業同盟 : 自社の管理職の意識改革を積極的に行い、理想の上司(イクボス)を育てるため、特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパンが設立した企業のネットワーク

2017年4月～

- 社内ポータルサイトの開設など、制度の認知度、利用率向上に向けた取り組み

● ダイバーシティ推進課からのメッセージ

2015年から約2年半、ダイバーシティを推進すべく活動してきました。少しずつではありますが、働く社員の意識変化を実感できるようになってきています。

今後は、新たな制度の展開だけでなく、制度を浸透させられる社内体制の改革にも力を入れ、多様な人材がいきいきとやりがいを持って活躍できる職場作りの構築を図っていきます。



大東建託 人事部ダイバーシティ推進課のメンバー
(柏崎正課長/右から2番目)

企業の持続的な発展のためには、少子化と生産年齢人口の減少が進む中、潜在力と言われる女性の活躍は切迫した課題の一つです。一般的に、女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに仕事を辞める理由の多くは、就業時間の長さや、仕事と家庭の両立の難しさにあると言われ、両立支援制度の推進が重要であると言えます。また、指導的地位に占める女性の割合を増やす、という政府の方針も掲げられています。

大東建託グループでは、企業として女性の活躍を推進するため、女性のライフ・ステージに対応した支援制度はもちろん、男女が共に、仕事と家庭を両立できる環境の整備に取り組んでいます。

(1) キャリアに応じたセミナーの開催で働く女性の意識改革を

2016年8月より、女性の長期的な活躍、および自律的なキャリア意識の醸成に向けた取り組みとして、女性社員の意識改革を目的に、女性向けセミナーの開催や公開講座への参加を促進しています。

女性管理職候補者向けには、「Women'sキャリアデザインセミナー」を、また、勤続年数が5年以上の女性社員向けには、興味をもった社外講座を自分で選択して参加できる制度、「Women'sアカデミー」を、それぞれ年に1回実施しています。実施後のアンケートでは、どちらも8割以上の女性社員から「意識変化があった」との結果が得られました。

① Women'sキャリアデザインセミナー

対象者	管理職候補となる女性社員
目的	女性の管理職登用強化と、キャリア意識の醸成
内容	外部講師を招き、長い人生の中で、自分の人生設計をどのように組み立て、今後のキャリアを築いていくのか、一人一人が真剣に考えました。
参加人数	2016年度:31名、2017年度:30名
参加者の声	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に対し抱いていたネガティブな思考が、“チャレンジしてみよう”“将来に向けて準備しよう”、という前向きな意識に変化した(=不安や恐怖心の払拭) 管理職になることで考え方や行動が変わり、自分自身の成長に繋がると感じた



全員で自身のライフ・ポートフォリオの見つめ直し

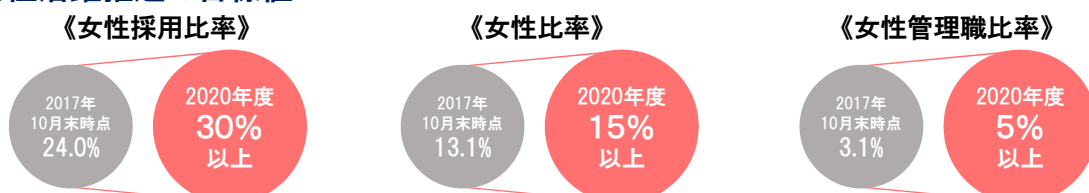


女性活躍推進について日頃感じていることの洗い出し

② Women'sアカデミー

対象者	勤続年数が5年以上の女性社員
目的	自律型人材の育成
内容	社外で開催される公開講座の中から、参加したい講座を自分で選択し年に1度参加できる制度。社外交流の促進や自分自身のキャリアの振り返りを通じ、今後のワークライフバランスを考えます。
参加人数	2016年度:55名 (2017年度:150名以上参加予定)
参加者の声	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスの両立を考えるきっかけとなった 同じ境遇の方と話げできたことが有意義であった 他企業の方とのディスカッションが有意義だった

③ 女性活躍推進の目標値



(2) 施工現場で働く女性を支援

「現場監督」は、建設工事全体の施工管理を行う重要な仕事です。当社では、建物完成に至るまでの、安全管理・品質管理・工程管理・原価管理において、女性の視点や感性を活かしたいという思いから、2015年より施工管理職の女性採用を開始しました。

建設業界での女性活躍が社会的に期待される中、当社も女性現場監督の雇用促進に向けた、職場環境整備を進めています。

① 社内ネットワークの形成～「D-girls工事チーム」の結成～

施工管理職の女性社員同士が、地域や世代を超え情報交換できるよう、2015年に「D-girls工事チーム」を結成しました。まだまだ男性比率の高い職種ではありますが、女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境であるという共通認識のもと、本ネットワークを通して、様々な取り組みを行っています。

「D-girls」に込められた想い



D-girlsの「D」は、「Daito(大東)」と「Diversity(多様な個性を活かし女性活躍の場を拡大する)」の2つの言葉の頭文字を引用したもので、当社の女性社員が様々なステージでいきいきと活躍する姿をイメージして名付けました。

● 2017年5月に第1回目の研修を実施

本研修には、7名の先輩社員と8名の新入社員が参加し、各種テーマについてのグループワークや発表の他、先輩社員により直接指導を受ける実大棟建築研修と、現場にひそむ危険を体験する危険体験研修も実施しました。女性ということを気負い、男性に負けじと肩肘を張るのではなく、男女共に、どうすれば働きやすくいきいきとした職場になるかを参加者全員が考える場となりました。

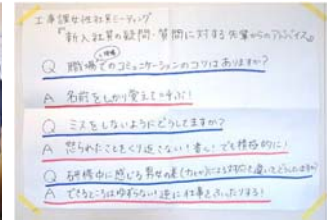
《グループワーク》



各種テーマについてグループワークを実施



職場環境の改善案をチーム毎に発表



新入社員の疑問・質問に対する先輩社員のアドバイスを共有

《実大棟建築研修と現場にひそむ危険の体験》



後輩の作業を見守る先輩社員



気付いたことはすぐアドバイス



高所からマネキンを落下



衝撃を体感し危険性を認識

● 女性用安全保護具の導入

研修を通じて、「職場環境改善のため、女性用の安全衛生保護具を取り入れたい」という意見が挙げられました。これを受け、2017年7月より、安全性、機能性、そして働きやすさの向上を図るため、以下の安全衛生保護具を導入しています。



女性用安全帯※2

軽量設計かつ腰への圧迫を軽減するサポートベルト付き。

※2 安全帯・・・高い場所で作業を行う場合に使用する命綱が付いているベルト



女性用ヘルメット

女性の頭部サイズの統計をもとに専用設計されたヘルメット。髪を束ねたままかぶりやすいように後部の形状が工夫されています。

② 社外ネットワークの形成～業界横断プロジェクト「じゅうたく小町」への参加～

2016年12月より、当社の施工管理職の女性社員は、全国低層住宅労務安全協議会※3の中で活動する部会の一つである業界横断プロジェクト、「じゅうたく小町」に参加しています。

※3 全国低層住宅労務安全協議会

ハウスメーカー、専門工事店、安全関連機材・標識メーカー等、約60社が参加し、労災防止や労務管理の改善等を推進する団体。

「じゅうたく小町」とは

ハウスメーカーを中心に業界が結集し、女性活躍を検討する部会です。主に以下3つの目的を掲げ、メンバー企業が一丸となって、女性技術者同士のネットワーク形成による情報交換と共有化、女性が活躍できる環境整備を推進しています。

1. 建設現場の環境整備
2. 技術者としての勤続促進と勤続支援
3. 育児と仕事の両立支援

《参加企業》 旭化成ホームズ(株)、古河林業(株)、スウェーデンハウス(株)、住友林業(株)、積水ハウス(株)、

大和ハウス工業(株)、(株)東京組、(株)東栄住宅、大東建託(株) 他約40社

《活動人数》 約70名 (参考URL: <https://www.j-komachi.com/>)



● 経験豊富な女性技術者との交流

当社からは、2015年以降入社した6名の女性が参加し、「じゅうたく小町」に参加する現場経験豊富な女性技術者との交流から、個人のみならず、自社での課題解決を図るヒントを得るきっかけとなっています。実際に、安全保護具の改善や、女性用仮設トイレの設置が検討されるなど、業界をあげた現場環境の改善につながっています。

参加者の声

- 女性が働きやすいということは、性別・年齢に関係なく誰もが働きやすくなることだと、もっと多くの人に理解してほしいと感じた
- 女性は体力面では男性にかなわないが、コミュニケーション能力は優れているという話が印象的だった
- 出産・子育て経験者から、仕事との両立について具体的な話が聞けた



「じゅうたく小町」参加メンバー

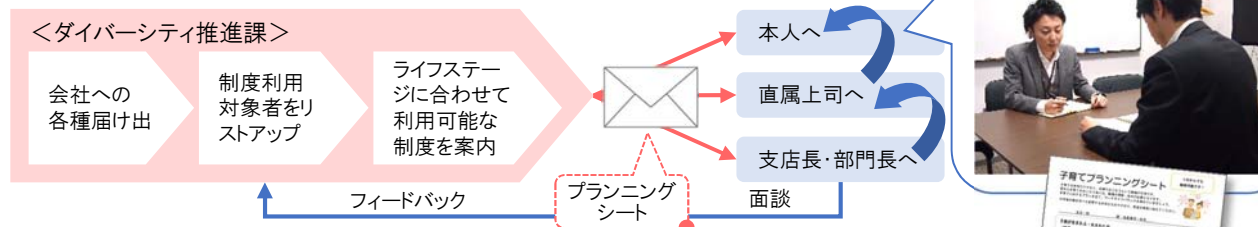
(3) 男性社員の育児参加支援・・・ワークライフバランス推進メール配信

女性活躍を推進する上で欠かせないのは、男性の育児参画の推進です。中でも「男性の育児休業※4」「配偶者出産特別休暇※5」制度の利用を促進するため、制度の利用に欠かせない周囲の協力体制を整えるべく、2015年6月より毎月、育児・介護に関わる社員および直属上司に対し、制度情報や利用を働きかける「ワークライフバランス推進メール」を配信しています。

※4 男性の育児休業:2017年4月より、育児休業期間の最初の5日間は給与を支給。

※5 配偶者出産特別休暇:配偶者の出産日(予定日)前後1カ月の期間内で、連続5日の休暇(給与支給)が取得できる制度。2017年4月より、取得可能期間を拡大。

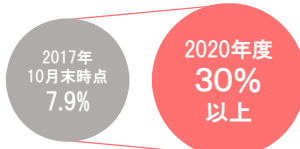
【ワークライフバランス推進メール概要】



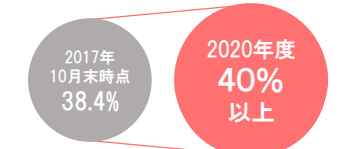
上位職から制度利用を働きかけ



《男性の育児休業取得率》



《配偶者出産特別休暇取得率》



プランニングシート

当社では、優秀な人材の確保や職場定着を図るため、社員が健康でいきいきと働ける職場環境を整えるべく、仕事の生産性向上による労働時間の削減、柔軟な働き方に対応できる制度の導入など、経営層主導のもと、様々な取り組みを行っています。

(1)長時間労働改善プロジェクトの始動

2016年4月より、労働時間削減に向けて取り組む「長時間労働改善プロジェクト」を立ち上げました。毎月、各部門の取り組みや進捗、課題を共有し、改善を図る定例会を開催するなど活性化を図っています。

本プロジェクトから始まった主な取り組み(試行含む)		
全社員	<ul style="list-style-type: none"> “やめる仕事”の提案 	社内イントラネットに「アイデアポスト」を設置し、全社員から“やめる仕事”の提案を募集しています。 (17年10月末時点:提案件数310件、うち承認・採用件数35件)
	<ul style="list-style-type: none"> ITを活用した会議 	会議は、時間や場所の制約が少なく自由度の高いTV会議等を積極的に活用することで、業務効率の向上を図っています。
建築営業職	<ul style="list-style-type: none"> 営業事務スタッフの配置 	建築営業職の事務処理時間を減らし営業活動に専念できるよう、事務専門スタッフを配置する試みを始めました。 (9月1日より、全国11支店で試行開始)
ルームアドバイザー職	<ul style="list-style-type: none"> 週1の店舗定休日を設定 	一部店舗において、閑散期(11月～12月、5月～8月)のみ週1回の定休日設定を可能とすることで、社員の休日確保および労務環境の改善を図ります。 (対象:大東建託リーシング)
技術職	<ul style="list-style-type: none"> ノーワークデーの試行 	工事現場近隣の方々の生活環境変化(週休2日制)への対応と、社員や協力業者様の健康管理に配慮するため、毎月1回(原則第2土曜日)は“ノーワークデー”とし、工事現場を稼働させない試みを始めました。
	<ul style="list-style-type: none"> チームリーダー制の試行 	現場管理業務を、「個人制」から「チーム制」にし、複数人で管理することで、労務管理(有給取得促進)や技術者育成を推進しています。
	<ul style="list-style-type: none"> ライブカメラの活用 	現場管理を補完するため、工事現場にライブカメラを試行設置しています。 (10月末時点設置台数:219台)
	<ul style="list-style-type: none"> タブレット端末の活用 	タブレット端末で対応できる業務を拡充し、現場で業務を完結できる環境を整えています。
事務職	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進 	支店全員の有給取得状況を把握し、積極的な取得を働きかけています。

(2)働き方見直しコンサルティングの実施

2016年11月より、長時間労働の改善や社員の意識改革を目的として、株式会社ワーク・ライフバランス社による「働き方見直しコンサルティング」を実施しています。

最終報告会の役員総括では、今回の提案や活動を全国展開できるよう責任を持って検討し、また、社内へ広く周知することなどが約束され、本活動を機に、真に働きやすく成果の出せる職場を作っていこうとする意思を、参加者全員で共有する場となりました。



2016年11月 キックオフミーティング

総勢42名が、コンサルティングを通じて全社をリードすべく、業務課題の抽出、改善施策の実施に取り組む決意を新たにしました。

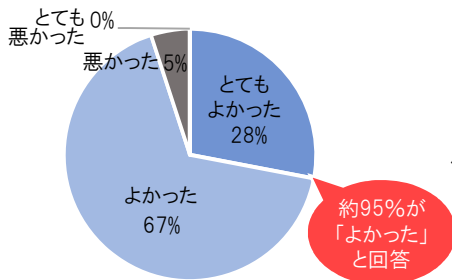


2017年7月 最終報告会

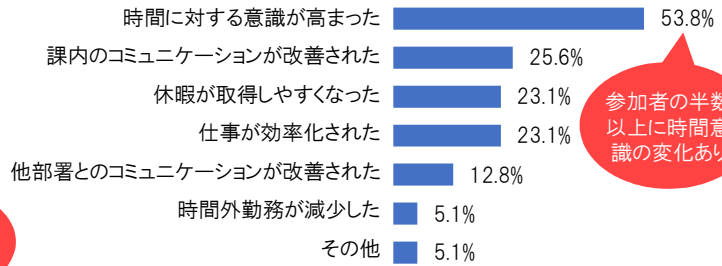
チームによる発表→質疑応答→発表チームからの提案→役員による提案への回答、というサイクルで進行され、活発な意見交換が行われるとともに、提案に対しても真剣な検討が行われました。

● アセスメント結果

Q 働き方の見直しに取り組んだ感想として最も近いものを教えてください。



Q 取り組み前と比べてどのような変化があったと感じますか？



(3) 「労働時間革命宣言」に賛同しています

当社は、今回コンサルティングをサポートいただいたワーク・ライフバランス社の、“組織をあげて長時間労働の是正に取り組む、1社のみならず業界全体の働き方改革を促進しよう”という趣旨に賛同し、「労働時間革命」を宣言しました。

【宣言内容】

私たちは経営者として、自社での取り組みはもちろん、社会全体での脱長時間労働に賛成します！



各自治体の労働時間革命宣言



各企業の労働時間革命宣言



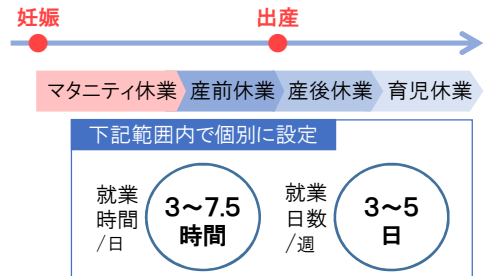
(4) 育児と仕事の両立支援制度

● マタニティ休業・マタニティ短時間勤務制度 (2014年6月～)

【制度概要】 マタニティ休業は、妊娠から産前休業開始前日(産前7週目)まで、任意の期間で休業を申請できる制度。
短時間勤務制度は、就業時間や就業日数を一定の範囲内で個別に設定できる制度。

【目的】 妊娠しても働き続けられる(=安心して休める)環境を整備するため

【利用者数】 2014年度:1名/2015年度:2名/2016年度:5名



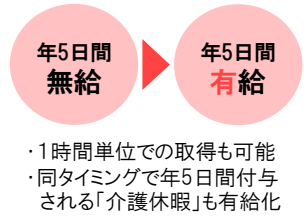
● 子の看護休暇の有給化 (2015年10月～)

【制度概要】 未就学児を養育している従業員に、年5日間(対象となる子が2人以上の場合は年10日間)まで付与されていた「子の看護休暇」を有給化。

※負傷・疾病等による子の世話、または疾病予防処置を理由とする場合に取得可能

【目的】 低年齢児に多い急な発熱などに対し安心して休めるようにし、育児支援をするため

【利用者数】 2015年度:119名/2016年度:212名



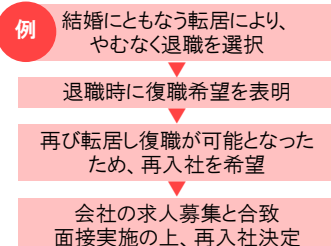
● カムバックパス制度 (2015年10月～)

【制度概要】 結婚・出産・育児・介護の事由により、やむを得ず退職する場合、退職時に、事由が解消した際は復職を希望すると事前表明しておけば、復帰可能となった時点で、優先的に再入社を認める制度。

※復帰時点において会社の求人募集があることが前提。退職時の職種による再入社。

【目的】 優秀な人材の確保

【利用者数】 2015年度:0名/2016年度:0名/2017年度:2名



● 自己申告制度におけるワークライフバランス申告項目追加 (2015年11月～)

【制度概要】 いつでも自由に、異動に関する希望・心情を会社に知らせることができる「自己申告制度」に、新たな項目として現在の生活状況を知らせることができる、ワークライフバランス項目を追加。

【目的】 異動時の参考資料として把握するため

● 短時間勤務制度の適用範囲を拡大 (2017年1月～)

【制度概要】 一定の事情により、所定就業時間や所定就業日勤務が困難な場合、一定の範囲内で就業時間の短縮や欠勤が認められる制度。これまでの適用範囲は、「マタニティ」「育児」「介護」を理由とする場合に限定されていたが、「傷病」「通院」「家庭の事情」といった理由も追加。

【目的】 働き方に制約があっても、就業を継続できるようにするため

【利用者数】 2016年度:6名/2017年度:8名

適用範囲 「マタニティ」・「育児」・「介護」

+ 「傷病」・「通院」・「家庭の事情」

下記範囲内で個別に設定



(5) ワーク・ライフ・バランス支援制度

● 年次有給休暇の計画的付与とアニバーサリー休暇 (2015年4月～)

【制度概要】 毎年4月末日までに、全社員が「個人別年次有給休暇取得計画表」を提出し、計画的に有給休暇を取得する制度。提出した日数のうち、5日間はアニバーサリー休暇(記念日や家族の誕生日など)とする。

※取得計画の提出日数は、各自の有給休暇付与日数の70%相当

【目的】 有給休暇の取得促進と長時間労働の抑制

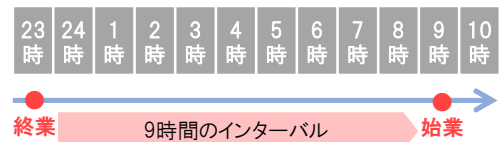
【取得率】 2015年度:58.1%/2016年度:53.8%

2020年度
目標
70%
以上

● 勤務間インターバル (2017年1月～)

【制度概要】 終業時刻から翌日始業開始までに、9時間経過しない場合は、勤務を制限(出勤不可)する制度。

【目的】 休息時間を確保し、疲労回復・心身の負担軽減を図るため



● 定年原則65歳/一部職種では65歳以上も継続雇用が可能に (2017年4月～)

【制度概要】 法定雇用義務年齢(60歳)にかかわらず、希望すればすべての職種において、原則65歳まで雇用を継続する制度。

【目的】 優秀な人材の確保と継続就業支援

【利用者数】 2017年度:367名

従来

- 60歳の定年満了後は1年ごとの契約更新
- 一定の更新可否基準あり

希望すれば、原則65歳まで無条件で雇用継続
右記の場合は一定の更新可否基準あり

設計職
70歳
まで可

建築営業職
年齢制限
なし

● フレックスタイムを導入 (2017年10月～)

【制度概要】 各個人で、一日の労働時間を選択して働くことができる制度。 ※事務職・設計職・本社勤務者対象

【目的】 各自の業務スタイルや個々の事情に合わせた働き方を構築し、組織として生産性の向上を図るため



- 7:00~20:00間で始業・終業時刻を個別設定可
- コアタイム11:30~15:30間は始業・終業の設定不可
- 月単位の総労働時間の下限設定あり

< 本件に関するお問い合わせ >
大東建託株式会社 経営企画室 出澤・和賀 TEL:03-6718-9174