

報道関係者各位

2019年2月28日

第4回 従業員満足度調査『D-COMPASS』を実施 全体の満足度割合は67.6%、上昇率1位は「ワークライフバランス」関連

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、昨年10月、4回目となる従業員満足度(ES)調査『D-COMPASS』(以下、ES調査)を実施しました。

当社は2017年から2018年にかけて、給与体系の見直しや、有給休暇年5日取得の義務化など、仕事と私生活を両立しやすい職場環境の構築を図っています。また、2016年から「人材育成プログラム」を導入した結果、全体の満足割合は67.6%(全国平均47.5%)と良好で、昨年に引き続き「ワークライフバランス」と「仕事内容への満足度・成長実感」が、最も改善がみられた項目となりました。

1 従業員満足度(ES)調査『D-COMPASS』

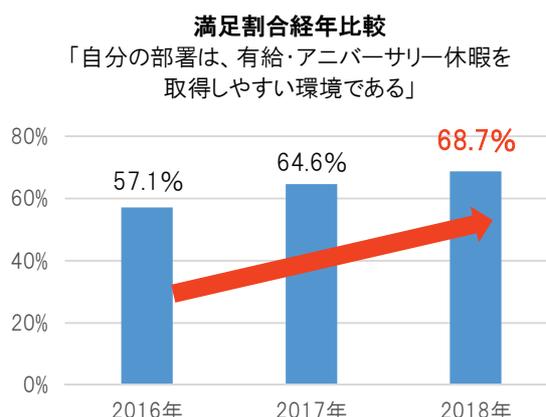
本調査は2015年より実施しており、4回目となる今回は、回答者数8,860名(回答率:95.4%)となりました。

■『D-COMPASS(ディーコンパス)』とは

『D-COMPASS』は、「Daitokentaku-Corporate Management & Performance Annually Supporting Survey」の頭文字をとったもので、当社の経営管理及び社員の満足度向上や成果達成を支援するために毎年行う調査です。調査後は、経営層と従業員が共に協力し、結果や課題の共有及び改善・強化に向けたアクションプランを策定しています。

■全体の満足割合は67.6%、上昇率1位は昨年に引き続き「ワークライフバランス」関連項目

今回のES調査は114問の調査項目からなり、2017年と比較すると、全体の満足割合は4.4%低下したものの、67.6%(全国平均47.5%)と高い割合を維持する結果となりました。各調査項目別に見ると、最も満足割合の上昇が見られたのは、「自分の部署は、有給・アニバーサリー休暇を取得しやすい環境である」という、ワークライフバランス関連の項目で、昨年に比べ4.1%上昇し68.7%となりました。満足割合が大きく上昇した上位10位には、この他にもワークライフバランス関連で4項目がランクインしており、これまでの当社の取り組みが、着実に成果に表れていることがわかります。



■「フィードバック」の仕組みを社内に構築

当社は、ES調査の結果を全社に開示し、支店毎、部門毎にフィードバックを行っています。全従業員で結果を共有することで、「いきいきと働ける職場環境」の実現に向けた改善指標とすることを目的としています。今回のES調査の結果でも、「自分の仕事の評価をしっかりと知ることができる」というフィードバック項目が当社の強みとして挙がっており、自分の仕事の評価を的確に把握できるフィードバックの仕組みが社内に定着していることがうかがえる結果となりました。その他、満足度が高い項目として「給与や評価と褒賞」が挙がっており、これらにはフィードバック機能も備わっていると考えられ、「しっかりと評価されている」という、精神面、実質面で従業員に安心感をもたらしているものと推察されます。

近年、急速な少子高齢化による人材不足や介護離職問題、出産・育児後も就業する女性の社会進出、ワークライフバランスの実現といった時代の流れにより、多様な働き方が求められています。

■「地域別基本給」の設定(2017年10月導入)

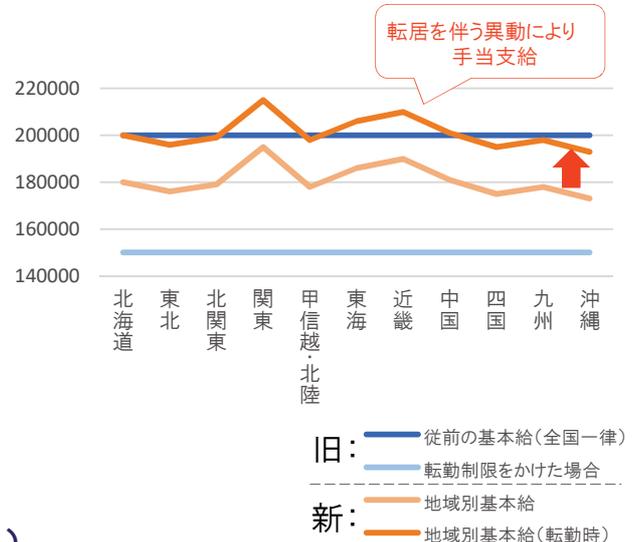
当社は従来、転勤エリアに制限のないことを前提とした全国一律の基本給としてきましたが、2017年10月より、様々な制約や働き方に対応するため、給与体系の見直しを行っています。

これまで、転勤できるエリアに制限をかけている社員は、転勤できるエリアに制限のない社員に比べ基本給の設定を75%~80%で支給してきました。

今回の見直しにより、「地域別基本給^{※1}」を全社員のスタンダードとし、仮に転勤可能な社員が実際に転勤になった場合は、手当を支給する給与体系としています。

※1 47都道府県を総務省の地方公共団体コードに準じて11地域に区分し、地域・職種・資格ごとに基本給を設定。

「地域別基本給」と「従前の基本給」の比較
(新卒社員の例)



■「在宅勤務」の試行導入について(2018年1月導入)

当社は、2018年1月より、働き方改革を更に促進していくため、短時間勤務制度^{※2}や短縮勤務制度^{※3}を活用している社員を対象に、在宅勤務制度の試行導入を開始しました。

本制度は、働く場所の自由度を高め、社員のワークライフバランス実現を支援するとともに、組織全体における生産性の向上を目指しています。

※2 妊娠・育児・介護と仕事を両立することを目的に、最大1.5時間/日の勤務時間短縮が可能。

※3 短時間勤務制度の利用対象ではないものの、個別の事情などにより就業継続が困難な場合、一定の範囲内で、就業時間や就業日数を減らして勤務が可能。

年次有給休暇は、厚生労働省の「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」にて策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020年までに取得率を70%とすることが目標として掲げられています。しかし、民間企業の取得率は近年、微増傾向にあるものの、依然として50%前後で推移^{※4}しています。

このような状況を踏まえ、当社では、年次有給休暇の取得に関する制度の見直しを行いました。

※4 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

■有給休暇年5日取得の義務化(2018年4月より実施)

労働基準法の改正により、2019年4月より、年10日以上^{※1}の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を取得することが義務化されます。

これに先駆け当社では、2018年4月から有給休暇の年5日取得を義務化しています。取得促進を徹底するため、年度初めに全社員が年間の有給休暇取得予定日を設定しています。また、四半期に一度、未取得の社員に対し、人事部より取得を促す通知を送信後、強制的に取得してもらうなど、意識づけと取得の徹底を推進しています。

★未取得者に通知発信し、強制取得

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
			★								
----- 1日取得済 -----						★					
----- 2日取得済 -----										★	

①4~6月の間に1日以上^{※1}の取得がなかった場合：7月に強制取得

②4~9月の間に2日以上^{※1}の取得がなかった場合：10月に強制取得

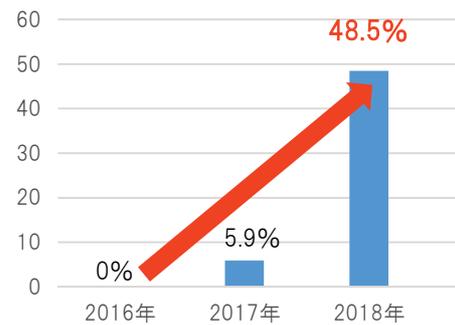
③4~12月の間に3日以上^{※1}の取得がなかった場合：1月に強制取得

■男性社員の育児休業取得の義務化(2018年10月より実施)

厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」によると、2016年の育児休業取得率は2015年に比べて、女性で約1.1倍、男性で約6.4倍と男女ともに上昇しています。しかし、女性の取得率は83.2%であるのに対し、男性は5.14%と取得率に開きがあります。

当社は、2018年10月より、男性の育児休暇取得率促進を目的に、男性の育児休業5日間の取得を義務化しました。本制度の導入により、利用者数は、大幅に増加しています。

当社の男性の育児休業取得状況
(2019年1月末時点)



4 新入材育成プログラムの導入

当社は2016年より、“当社の最大の経営資源は社員”という理念に基づく人材づくりを推進するため、役員を含む全階層を対象とした「新入材育成プログラム」を導入しています。

本プログラムは、教育制度の理念を承継・発展させ、全職種共通のポータビリティスキルに関する教育を体系化しています。

■充実した研修カリキュラム

当社の研修には、各階層ごとに求められる資質、役割、要件を洗い出し、必要な知識やスキルを習得できる「階層別研修」、管理職候補者や経営幹部候補者を選抜し計画的に育成することを目的とした「選抜型研修」、そして、社員本人の意思を尊重し、興味・関心のある研修を受講することで学びの効果を高めることを目的とした「本人選択型研修」があります。

階層別研修	選抜型研修	本人選択型研修
<ul style="list-style-type: none"> ●学卒入社時導入研修 ●学卒フォロー研修 ●入社2年目研修 ●入社4年目研修 ●昇進課長研修 ●労務管理研修 ●管理者養成研修 ●管理職スキルアップ研修(支店長・次長、課長) ●昇進支店長・次長研修 ●ビジネスマナー研修 ●管理者養成学校(上級) ●新任執行役員研修 ●新任取締役研修 ●取締役・執行役員研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●Women'sキャリアデザインセミナー ●課長候補者研修 ●支店長・マネジメント職候補者研修 ●経営幹部候補者研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●Women'sアカデミー ●ビジネススクール通学

当社は今後もES調査を継続的に実施し、調査結果を新たな施策の立案・展開や、職場環境の改善につなげていきます。

< 本件に関するお問い合わせ >

大東建託株式会社 広報部 広報CSR課 TEL:03-6718-9174