

報道関係者各位

2020年2月13日

不妊治療休業・マタニティー休暇などの導入で仕事と家庭の両立を支援 全ての従業員の活躍を目指すプロジェクト“いろどりLAB(ラボ)”から誕生

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長:小林克満)は、1月1日より、仕事と家庭の新たな両立支援制度として、「家族休暇(不妊治療休暇、マタニティー休暇、看護休暇)」、「不妊治療休業」を導入しました。

当社は昨年4月、女性をはじめとした全ての従業員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長に繋げることを目的としたプロジェクト、“いろどりLAB(ラボ)”を発足しました。今回の新たな休暇・休業制度は、本プロジェクトの活動から誕生したもので、3つの休暇制度(不妊治療休暇、マタニティー休暇、看護休暇)を含む「家族休暇」は有給休暇となり、年次付与される有給休暇とは別に取得が可能です。また、呼称を「家族休暇」とすることで、取得理由にかかわらず、従業員が取得しやすくなるよう配慮しています。

新制度の導入に併せ、今回、既存制度である「子の看護休暇」、「育児短時間勤務制度」の利用可能期間を、中学校卒業まで延長するなど、従来の両立支援制度の見直しも進めています。これらの両立支援の取り組みが着実に浸透し、2015年より毎年実施している従業員満足度(ES)調査「D-COMPASS(ディーコンパス)」の結果では、働き方改革関連項目の満足度が、昨年より5.6ポイント上昇し71.2%となりました。

今後も本プロジェクトの活動を通じ、従業員一人ひとりが自分らしい働き方やキャリアを実現でき、いきいきと長く働ける「十人十色を活かせる」企業を目指していきます。

1 全ての従業員の活躍を目指すプロジェクト “いろどりLAB(ラボ)”

昨年4月に発足した本プロジェクトは、本社内の様々な部署から、役職や職種、境遇の異なる女性社員11名が集まり活動しています。

当初は、社内の女性活躍をさらに推進するためのプロジェクトとして発足しましたが、議論を重ねるにつれ、女性に限定することなく全ての従業員が活躍することが企業の持続的成長には不可欠であるとの考えに至り、「十人十色を活かすことができる企業に。」をスローガンに掲げ、活動しています。

【いろどりLAB(ラボ)プロジェクトの主な活動】

- 活動スローガンとビジョンの策定
スローガン:「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」
ビジョン :①いきいきと長く働ける(働きたいと思える)企業
②それぞれの働き方、キャリアを実現できる企業
- 働き方・キャリアに関する全従業員対象のアンケート調査実施
・職種により結果にばらつきがある
→職種ごとの課題を共有する、職種横断型の推進体制を検討
・チャレンジできる風土、環境、マインドの不足
→キャリア意識を醸成する仕組みを検討
- 4つの新制度導入
(不妊治療休暇、マタニティー休暇、看護休暇、不妊治療休業)
- 既存制度の拡充
(子の看護休暇、育児短時間勤務制度など)



プロジェクトロゴマーク

2 新制度「家族休暇」「不妊治療休業」導入と、既存制度の拡充

■看護の対象を子ども以外の家族まで拡大した新しい看護休暇制度「家族休暇」

「子の看護休暇」は、育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、小学校就学の始期に達するまで、子どもの病気やケガなど看護が必要なときに、年5日まで取得可能な休暇です。しかし、子ども以外の家族をサポートするための休暇は制度化されていません。そこで当社は、不妊治療期、妊娠期、育児期、介護期はもちろん、特に制限のない通常時でも、看護の対象を子どもから配偶者、父母、祖父母まで拡大し、「家族休暇」と呼称を統一しました。そして、子どもの場合と同じように、年次有給休暇とは別に年5日間^{※1}の有給を取得できるようにしました。

※1 1時間単位での取得も可能

■働きながら不妊治療を受ける夫婦は増加

近年の晩婚化などを背景に、働きながら不妊治療を受ける夫婦は増加傾向にあると言われています。厚生労働省が行った調査^{※2}によると、仕事と不妊治療との両立ができず、16%の方が離職しています。またこれまで、女性の高齢化が不妊症の大きな要因と考えられがちでしたが、最近の研究では、男性の年齢も大きく影響すると考えられています。2017年の世界保健機関(WHO)の報告によると、男性に原因があるケースは24%、男女両方のケースは24%で、合計すると約半分の確率で男性にも原因があると報告されています。治療内容によっては通院回数も増え、男女ともに柔軟な働き方ができる環境と、それを許容する周囲の理解が必要です。

※2 平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」(厚生労働省)

■仕事と不妊治療の両立をサポートする「不妊治療休暇」「不妊治療休業」

仕事と治療の両立ができないために人材を失うことは、企業にとって大きな損失となります。そこで、両立をあきらめることなく働き続けられる環境を整えることで有能な人材を確保するため、仕事と不妊治療の両立を支援する制度「不妊治療休暇」「不妊治療休業」の導入を決定しました。本制度により、男女共に柔軟な働き方を実現するだけでなく、不妊治療に関する職場での理解も深め、治療に取り組める環境を整えていきます。

	NEW < 不妊治療休暇 (=家族休暇) >	NEW < 不妊治療休業 >
制度概要	検査や治療による通院および体調不良による休養などのために、年次有給休暇とは別に、年5日間 ^{※1} の有給を取得できる制度	妊娠が判明するまで休業できる制度(最長3年)
対象者	不妊治療中または不妊治療を開始する従業員(男女問わず)	
利用期間	不妊治療期間	

■妊娠しても働き続けるための「マタニティー休暇」新設でより柔軟な働き方が可能に

当社は、2014年より、「マタニティー休業」「マタニティー短時間勤務制度」を導入していますが、今回さらに、新制度「マタニティー休暇」を導入することで、妊娠期の女性従業員サポート制度がさらに充実しました。妊娠期は、つわりなどによる体調の変化や妊婦健康診査のための通院、場合によっては入院が必要になり、有給休暇を使い切ってしまう場合があります。長期の休みが必要な場合は「マタニティー休業」を、短期間の休みが必要な場合は「マタニティー休暇」を、といったように、柔軟かつ安心して休める環境を整えています。

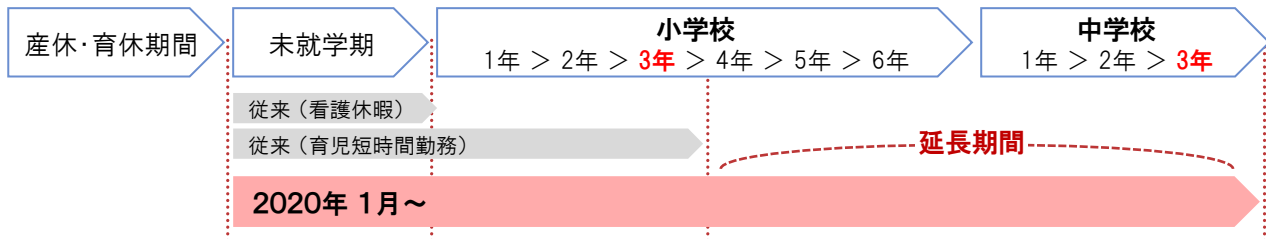
	NEW < マタニティー休暇 (=家族休暇) >	< マタニティー休業 >	< マタニティー短時間勤務 >
制度概要	通院および体調不良等による休養のために、年次有給休暇とは別に、年5日間 ^{※1} の有給を取得できる制度	妊娠判明から産前休業開始前日まで、任意の期間で休業を申請できる制度	就業時間や就業日数を一定の範囲内 ^{※3} で個別に設定できる制度
対象者	妊娠中の女性従業員		
利用期間	妊娠判明時から産前休業開始日の前日までの期間		

※3 就業時間:1日3~7.5時間、就業日数:週3~5日の範囲内で自由に設定可能

■子育てをサポートする制度の利用可能期間を、小学校3年生から中学校卒業までに延長

不妊治療との両立支援制度導入に併せ、子育て世代の従業員をサポートする制度の利用期間を、法定を上回る中学校就学の終期までに延長しました。幅広いサポート体制を整えることで、それぞれの家庭事情により多様化する働き方ニーズへ柔軟に対応できるようにしています。

《子育て期間のサポート制度 利用可能期間イメージ》



	NEW < 子の看護休暇 (= 家族休暇) >	NEW < 育児短時間勤務 >
制度概要	けがや病気による子の世話や予防接種などのために、年次有給休暇とは別に、1人につき年間5日間の有給を取得できる制度(2人なら10日)	1日最大1.5時間、勤務時間を短縮することができる制度
対象者	中学就学の終期に達するまでの子を持つ従業員(男女問わず)	
利用期間	子の中学就学の終期まで	

※4 1時間単位での取得が可能

3 ES調査で、働き方改革関連項目の満足割合が上昇率1位に

昨年10月、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、5回目となる従業員満足度(ES)調査「D-COMPASS(ディーコンパス)※5」(以下、ES調査)を実施しました。回答者数は8,678名で、回答率は96.4%となりました。

※5 「Daitokentaku-Corporate Management & Performance Annually Supporting Survey」の頭文字をとったもの

■2015年より毎年実施する従業員満足度調査「D-COMPASS(ディーコンパス)」

ワークライフバランスやコンプライアンスといった言葉が注目され始めた2013年以降、当社も様々な制度の導入を行いました。しかし、制度があれば良いというわけではなく、活用度合いや改善すべき部分はないか、従業員の正直な意見を聞き出す仕組みが必要だと考え、ES調査を開始しました。

これにより、経営層と従業員が共に協力し、結果や課題の共有および改善・強化に向けたアクションプランを策定するなど、将来を見据えて先手を打てる人事戦略へと少しずつ変化しています。

■全体の満足割合は66.2%、満足割合上昇率1位は「働き方改革」関連項目

今回のES調査は108問の調査項目からなり、満足割合は66.2%(全国平均47.7%)と高い水準を維持する結果となりました。

各調査項目別では、最も満足割合の上昇が見られたのは、「自分の部署は、働き方改革に積極的に取り組んでいる」という、働き方改革関連の項目で、昨年に比べ5.6%上昇し71.2%となりました。

	当社	全国	比較属性
偏差値	55.1	50.0	52.1
満足割合	66.2%	47.7%	54.5%
平均値	8.2	6.7	7.3

■いきいきと長く働ける企業を目指すため、5年後10年後を見据えた組織づくり

ES調査開始以降、働き方に関する従業員からの相談が増加しました。今回新たに導入した不妊治療に関する制度や子育て支援制度も、導入のきっかけとなっているのは、従業員の声です。

当社は、今後もそういった声に耳を傾け、様々な経営課題を従業員一人ひとりが自分事として取り組める仕組みづくりを推進していきます。併せて、全ての従業員が活躍できる環境を整え、長期的な企業価値の向上を実現していきます。

参考資料

当社の休暇制度「家族休暇」は、不妊や妊娠、育児、看護、介護にまつわる休暇の総称として使われています。また、休業制度や短時間勤務制度も充実しており、自分に合った多様な働き方を選択できるようサポートしています。

		ライフステージ				
		不妊治療	妊娠	育児	全般	介護
休暇制度	名称	新設 不妊治療休暇	新設 マタニティー休暇	改定 看護休暇		介護休暇
	利用可能期間	不妊治療期間	妊娠発覚から産前休業開始前日までの期間	中学就学中までの子を持つ期間	看護期間	介護期間
	対象者	不妊治療中または不妊治療を開始する従業員	妊娠中の女性従業員	中学校就学の終期に達するまでの子を持つ従業員	全従業員 ※看護の対象は配偶者、本人および配偶者の父母、本人および配偶者の祖父母	要介護状態の家族がいる従業員
	取得可能日数	年 5 日	年 5 日	子1人につき年 5 日	年 5 日	1人につき年 5 日 (2人以上は10日)
		新設 「家族休暇」に呼称を統合				
休業制度	名称	新設 不妊治療休業	マタニティー休業	育児休業		介護休業
	利用可能期間	不妊治療期間	妊娠発覚から産前休業開始前日まで	子が3歳に達する前日まで		介護事由発生期間
	対象者	不妊治療中または不妊治療を開始する従業員	妊娠中の女性従業員	3歳未満の子を養育する従業員		要介護状態の家族がいる従業員
	取得可能日数	最大 3 年	妊娠発覚から産休開始前日まで	子が3歳に達する前日まで		1人につき通算 1 年
短時間勤務	名称		マタニティー短時間勤務	改定 育児短時間勤務		介護短時間勤務
	利用可能期間	以下既存制度の利用で対応	妊娠発覚から産前休業開始前日まで	中学就学中までの子を持つ期間		介護事由発生期間
	対象者	・フレックス制度 ・短縮勤務制度	妊娠中の女性従業員	中学校就学の終期に達するまでの子を持つ従業員		要介護状態の家族がいる従業員
	取得可能日数		妊娠発覚から産休開始前日まで	中学校就業終期まで		1人につき通算 5 年

＜本件に関するお問い合わせ＞

大東建託株式会社 広報部 TEL:03-6718-9174