

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と考えています。

社内体制・メッセージ

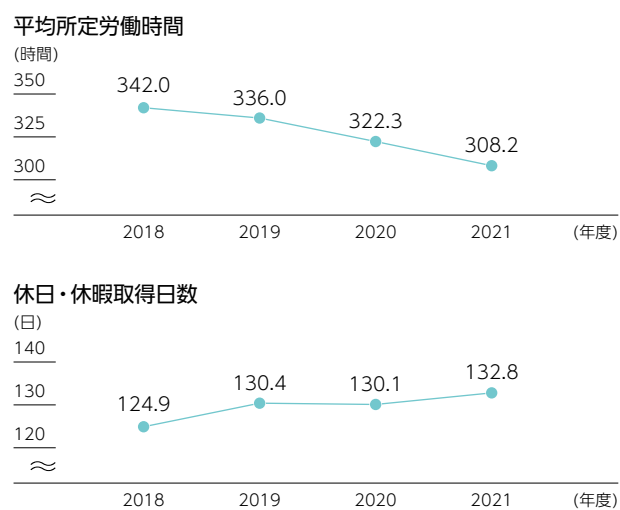
当社では、トップダウンによる強い指導力の下、働き方改革を横断的かつ可及的速やかに推進するため「働き方改革推進委員会」を立ち上げ、その取り組みを展開しています。また、多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境を構築することを目的として「ダイバーシティ推進部」を設置し、女性活躍推進、育児・介護等と仕事の両立支援、働き方改革、健康経営推進の実現に向けた活動に注力しています。

I

「OKUMURA LIFE WORK PLAN 2024 ～ なせば成る!働き方改革!」～多様な働き方の実現へ～



2018年度に策定した4カ年の働き方改革アクションプランでは、「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」を目標に掲げ、年を追うごとに平均所定外労働時間の低減、休日休暇取得日数の増加などの面で、着実に成果をあげてきました。さらに2022年度からは、2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制を念頭に、すべての社員のワークライフバランスの実現を図るべく、新たな働き方改革アクションプランにおいて、「なせば成る!働き方改革!」をスローガンに、これまでの取り組みを継続・強化するとともに、社員からも「働き方改革」につながるアイデアを広く募り、それを速やかに展開するなど、全社一丸となって改革のトレンドを加速させています。



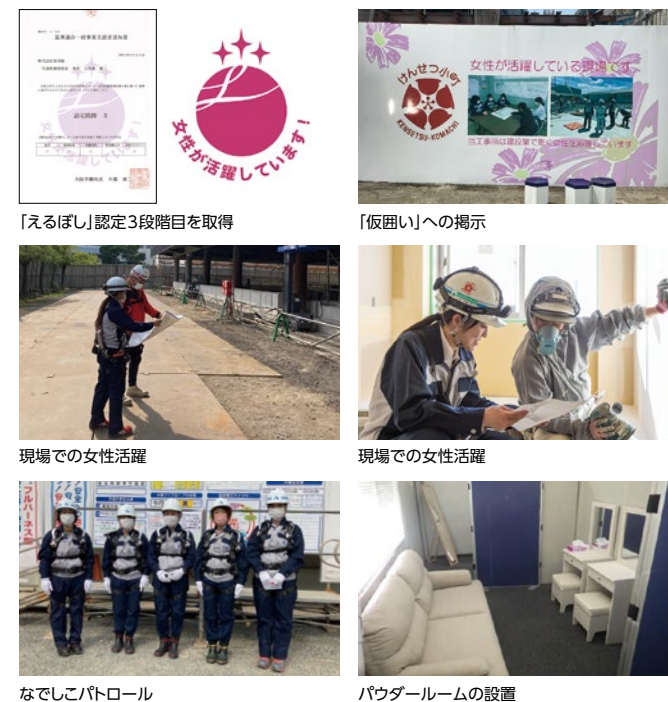
II

多様な人材の活躍 ～女性活躍推進への取り組み～



当社は、女性の活躍促進において優良な企業として厚生労働省が認定する「えるぼし」の最高位である3段階目を2021年度に取得しました。また、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」との目標を掲げ、女性の採用を積極的に進める一方、そのバックグラウンドとして、ライフイベントにも柔軟に対応できる社内制度等の整備を進めています。例えば、男性を含めた全社員への「女性の健康」の理解を深める動画の配信や、建設現場内の快適トイレやパウダールームの設置など、女性が働きやすい職場環境の形成につながっています。

なお、日本建設業連合会が建設現場で働く女性の活躍を後押しする取り組みの一環として展開している「けんせつ小町工事チーム」にも登録し、積極的に活動しています。



III

仕事と家庭の両立支援への取り組み

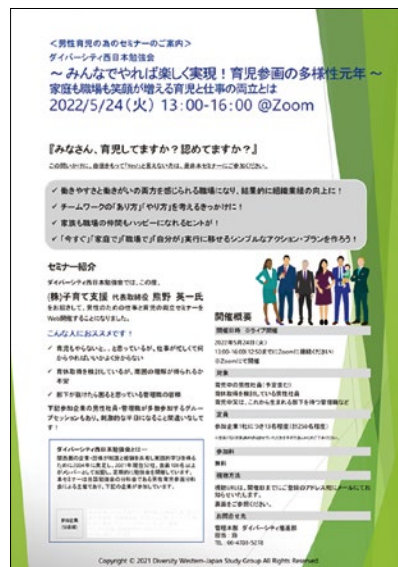


当社では、社員一人ひとりが、その抱える事情に応じた働き方も選択できるよう制度の充実を図っています。

- 全国転勤が困難な事由が生じた社員が、勤務地域を希望により限定できる「**系統転換(勤務地域を限定する)制度**」
- 社員の疾病治療や育児・介護等に、過年度に使用しなかった年次有給休暇を充て利用できる「**特例年休制度**」
- 社員が日々の始業・就業時刻、労働時間を自らの裁量で決定し、生活と業務とのバランスをとりながら能動的に働くことができる「**フレックスタイム制**」

など、さまざまな制度を導入しており、社員のワークライフバランスの実現に寄与しています。

育児休業の面では、2021年の法改正を契機に、育児休業に関する社内制度をわかりやすく解説したハンドブックを、配偶者が出産した男性社員とその上司に配布し、諸制度の説明を実施しており、育児のためにためらうことなく休める職場環境の整備に努めています。加えて、男性社員を対象とした育児参画セミナーを開催し、男性社員の育児休業取得を進めていくための方法を上司と部下の立場でディスカッションするなど、社員の意識改革を図ることにより、年々男性の育児休業取得者が増加しています。



男性育児のための
育児参画セミナーの案内