

取組事例

(所定外労働削減)・(年休取得促進)・(多様な正社員)・(朝型の働き方)・(テレワーク)・
(勤務間インターバル)・(選択的週休3日制)・(ワークエンゲージメント)

企業名：大東建託株式会社	所在地：東京都
社員数：8,172名	業種：建設業

託すをつなぎ、未来をひらく。



取組の目的：

当社は創業50年目を迎え、「託すをつなぎ、未来をひらく。」をパーパスに、2030年にありたい姿を「DAITO Group VISION 2030」として策定しました。
創業当初から「人はコストではなく、キャピタルである」をキーワードに掲げ、人材の価値を最大限に引き出すことで企業価値向上へとつなげてきました。
新中期経営計画では“グループ丸新たな挑戦”と位置づけ、人的資本経営を最重要事項と捉え取り組みを進めています。
これまでは、育児休業の取得や女性活躍の推進といった「働きやすさ」に焦点をあててきましたが、従業員一人ひとりに合った制度や機会等を意識的に提供し、新中期経営計画では働きやすい環境の整備とともに「働きがい」も高めていく方針を定めています。「働きやすさ」と「働きがい」の両輪で従業員の力の最大化を目指します。

取組の概要：

<働き方・休み方改善に関する取組内容>

●働き方改善に関する取組内容

従業員が生活環境やライフイベントに応じて柔軟な働き方ができるよう、各種就労支援制度を導入している。

・在宅勤務、テレワーク

社外のネットワーク環境から社内へのアクセスが可能となり、社内だけでなく従業員の自宅（社宅）、出張時の宿泊施設や公共交通機関、個室型ワークボックスなど場所を選ばず業務が可能。また、事情に応じて実家や義実家での勤務も可能とするなど、場所を問わず効率よく柔軟に働けるスタイルを選択できるようになっている。

・テレさとワーク

本社に所属する社員が希望し管理職が承認した場合、遠隔地で在宅勤務を行うことが可能。

・フレックスタイム

社員が自身の生活環境に応じて出退勤の時刻を柔軟に決められる制度。育児・介護・通院・公的機関立ち寄りなどの私用や自身の業務状況に応じた調整が可能。

・勤務地限定制度

社員本人の希望、婚約・結婚・妊娠・出産・育児・介護・看護・本人の心身の疾病治療を理由として、勤務エリアを限定することが可能。

・短時間勤務制度

マタニティ・育児・介護などの事情により7.5時間の所定労働時間での勤務が困難な場合、“1日”の所定労働時間を6時間、6.5時間、7時間の3タイプより選択できる。なお、育児の時短勤務制度については、子が中学校を卒業するまで使用可能。

・短縮勤務制度

マタニティ・育児・介護などの事情により、所定就業時間や所定就業日の勤務が困難な場合、“1週”の就業日数を3～5日に、1日の就業時間を3～7.5時間（原則1時間単位）に短縮することが可能。

・自己申告制度

全社員が、異動に関する希望や将来のキャリア、自身および家族の状況について上司、会社に対して申告する制度。

キャリアアップやワーク・ライフ・バランスの充実のための意思表示、上司と部下のコミュニケーションの機会として活用。

●休み方改善に関する取組内容（両立支援・休暇取得促進など）

ライフイベントに応じ、法定以上を含む様々な支援制度を導入している。なお、不妊治療休暇、マタニティー休暇、子の看護等休暇、看護休暇、介護休暇、ケア休暇については、プライバシー保護と申請のしやすさ向上を目的とし「家族休暇」として申請可能としている。

【結婚】

・結婚休暇

入籍から1年以内の従業員が、休暇を連続で5日取得できる制度。

【不妊治療】

・不妊治療休暇

不妊治療を行う社員は、検査や治療による通院および体調不良による休養等のために“家族休暇”として有給休暇を年5日取得できる制度。

・不妊治療休業

不妊治療を希望する従業員は、従業員本人または従業員のパートナーの妊娠判明まで最大3年間、休業できる制度。

【妊娠】

- ・ マタニティー休暇

妊娠している女性社員が、通院や体調不良による療養のために年5日まで”家族休暇”として有給で休暇を取得できる制度。

- ・ マタニティー休業

妊娠から産前休業開始前日(産前7週目)まで、任意の期間休業できる制度。

【育児】

- ・ 配偶者出産特別休暇

パートナーが出産する(予定日)前1ヶ月から1歳になるまでの期間内で通算7日の休暇を取得できる制度。

- ・ 育児休業

入社1年以上の従業員が、子の誕生から3歳になる前日までの期間で休業できる制度(最初10日間は有給、以降は無給)。男性従業員は育児参画を目的に、2018年より5日間の取得は義務化している。

- ・ 男性の育児休暇(産後パパ育休)

入社1年以上の産後休業を取得していない男性従業員が、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に4週間まで休業できる制度。原則2回まで分割取得が可能。

- ・ 子の看護等休暇

子(中学校を卒業するまで)に看護事由や予防接種、学校行事、学級閉鎖、臨時休校が発生した場合に、子1人につき年5日、”家族休暇”として時間単位で有給休暇を取得できる制度。

【介護】

- ・ 介護休暇

要介護状態にある家族(※)の介護のために短期間の休暇を希望する社員が、年5日(対象家族が2人以上の場合は年10日)まで”家族休暇”として有給休暇を取得できる制度。

- ・ 介護休業

要介護状態にある家族(※)の介護をしている従業員が、対象となる家族1人につき通算1年休業できる制度。

※対象家族の範囲(配偶者/父母/子/配偶者の父母/祖父母、兄弟姉妹または孫)

【病気・怪我】

- ・ 看護休暇

従業員本人の配偶者、父母、祖父母、配偶者の父母、配偶者の祖父母に看護事由が生じた場合に、年5日まで”家族休暇”として時間単位で有給休暇を取得できる制度。

・ケア休暇

従業員本人が5類感染症に感染、入院や定期的な通院が必要な病気、生理による体調不良、飼育するペットの通院・介護・忌引が発生した場合に、年5日まで”家族休暇”として時間単位で有給休暇を取得できる制度。

【その他】

・サポート有給休暇

有給休暇付与後2年で失効する年次有給休暇を、毎年10日を限度に最大で60日まで積み立てることができる制度。従業員自身の長期にわたる私傷病や家族の看病・介護の際に使用することができる。

・リフレッシュ休暇

所定の勤続年数に達した従業員に対し、特別休暇（リフレッシュ休暇）を付与する制度。

※勤務年数により取得可能な日数は変動

●働き方・休み方改善に関する課題・工夫

中期経営計画に沿った事業領域の拡大や社会への新たな価値提供に向け、非財務評価や研修機会の提供など、多様な人材がチャレンジし、活躍することができる環境の整備を進めている。

・アニバーサリー休暇

年次有給休暇のうち、記念日や家族の誕生日など、プライベートの充実を目的として取得する有給休暇を「アニバーサリー休暇」とすることで、休暇の取得のしやすさを向上させている。

・ボランティア休暇

年次有給休暇のうち、ボランティア活動を目的に取得する有給休暇を「ボランティア休暇」とすることで、積極的なボランティア活動参加を促している。

・社内評価指標（健全経営ランキング）

営業実績や利益という結果だけでなく、「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」などプロセスや就労環境といった、健全経営に欠かせない要素に着目した評価制度を導入。

・ダイバーシティ研修

ダイバーシティ推進の目的や重要性への理解促進のため、数か月に一度、従業員を対象とした動画視聴研修を実施。従業員全体に制度への理解を促すことで、ライフイベントが発生した従業員が制度を利用しやすい環境構築と、周囲の積極的サポートにつなげている。

・クォータ制度

3年後の上級管理職を含めた女性管理職人数と、昇進必須要件である管理職候補者研修選抜時の女性割合を設定。執行責任者の責任のもと計画的な女性リーダーの育成をしている。2024年4月1日で終了した第1期は女性管理職比率6.5%と目標を達成した状態で終了し、2027年4月1日の第2期までに8.0%を目指す。

・ファミリーシップ制度の範囲拡大

従業員の同性パートナーを配偶者として認め、家族向けの人事・福利厚生制度を適用するファミリーシップの適用範囲を「事実婚パートナー」まで拡大。法律上の婚姻関係に限ることなく多様な家族の在り方を認め、従業員がより働きやすい職場環境を構築している。

<今後の取り組み>

当社のダイバーシティのテーマである「みんなの個性を、会社の力に。」をより実現するため、「多様性が強みとなる」組織づくりを進めるべく働きがい、働きやすい職場を追及しています。

現状とこれまでの取組の効果：

●従業員のワーク・ライフ・バランス、モチベーションの向上

・従業員エンゲージメント調査

2022年5月:57.5% (BBB) 2023年5月:59.9% 2024年5月:64.9%

●働き方、休み方改善による生産性の向上

・平均残業時間 2021年:16.6H 2022年:16.8H 2023年:16.0H

・フレックスおよびテレワーク利用率 2021年:94.2% 2022年:95.8% 2023年:97.8%

※月にフレックスまたはテレワークを利用した利用日数合計／営業日数合計

●年次有給休暇取得促進

・有給休暇取得率 2021年:81.5% 2022年:83.8% 2023年:84.3%

●女性活躍推進

・女性労働者比率 2021年:14.8% 2022年:15.6% 2023年:16.1%

・女性管理職比率※ 2022年:5.1% 2023年:5.6% 2024年:6.5%

●育児と仕事の両立

・男性の育児休業取得率 2021年:100% 2022年:100% 2023年:100%

(従業員エンゲージメント調査を除き、3/31時点実績 ※のみ4/1時点データ)