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：大有建設株式会社	所在地：愛知県名古屋市中区
社員数：417 名	業　種：建設業

取組の目的

当社は建設事業を通じて、社会に貢献し、信頼され続ける企業を目指しています。そのために、従業員一人ひとりが働きやすさを実感し、理想とする職場環境を築けるよう、働き方改革に積極的に取り組んでいます。
仕事を通じて成長し、やりがいを感じながら、安心して長く働ける環境を整えること。それが、会社の発展につながり、ひいては社会への貢献にもなると考えています。関係するすべての人が幸せを実感できる会社を目指し、これからも挑戦を続けていきます。

取組の概要

○ 働き方改革を支える理念・取組のきっかけ等

・社員の心身の健康づくりのため、ワーク・ライフ・バランスの改善に取組む。
・社員一人ひとりが結婚・育児・介護その他ライフイベントの各段階において多様な働き方が選択でき、仕事と生活の調和が実現できる企業を目指す。

○ 所定外労働時間削減等に向けての取組み

・原則毎週水曜日、部署や業務によっては曜日を変えても週１日をノー残業デーとして、定時退社を促し、社員の心身への負担軽減にも繋げている。
・シフト制や時差出勤制度を導入して、無理のない働き方を進めている。
・繁忙現場や部署への機動的な応援体制を構築し、業務の平準化を推進するため、研修の機会、資格取得の支援等を充実させ人材の育成、多能工化を進めている。

○ 年次有給休暇取得促進の取組み

・年２回の基準日を設け、新卒新入社員には入社時に 13 日付与する制度としている。また、半日単位での取得を可能とし、実用性・柔軟性の高い、休暇取得のし易い制度としている。
・年間カレンダーに有給休暇取得推進日を５日設定し、全社員に周知している。
・所属長が、オンラインシステムで年次有給休暇の取得状況が、タイムリーに確認できるため部下へ積極的な取得を働きかけている。

○ 特別休暇制度について（年次有給休暇以外）

・翌年末までに使用されなかった年次有給休暇を、積立保存休暇として年５日、最大 50 日まで積み立て可能としている。

・慶弔休暇、誕生日休暇、妻の出産休暇等

○ 業務の効率化について

・デジタルトランスフォーメーションの積極的な取り組みにより業務効率の向上、働き方改革を推進し、魅力ある労働環境の創出を進めている。

・在宅勤務を可能とし、効率の良い就業環境の選択ができるようにした。

○ 仕事と育児・介護等との両立支援

当社制度のセールスポイントは以下のとおりです。

・育児休業開始から 10 日間については給与支給。

・育児休業に積立保存休暇を行使可能。

・子の看護休暇：子が中学校就学始期までは、有給特別休暇として、子１人毎につき１年間５日間取得可能。

・育児をする社員の短時間勤務制度は、子が中学校就学前までとしている。

・介護休業に積立保存休暇を行使可能。

・介護休暇：当該家族１人につき１年間５日、２人以上の場合１年につき 10 日を限度とし有給特別休暇としている。

○ 女性の活躍促進について

・生活環境が変わっても、安心して働ける勤務環境になるよう柔軟に対応する。

・ライフステージに合った職種・業務の変更は、個人に合わせ対応する。

○ その他

・「健康経営計画」の推進により、健康診断の 100%受診、配偶者へ特定検診を案内し、受診を勧めるなど、社員とその家族の心と体の健康推進に努めている。

現状とこれまでの取組の効果

●令和５年度の年次有給休暇の平均取得日数は、10.5 日で前年比 10%増となっている。取得率も 60.9%で前年度の取得率 55.7%より５ポイント上がっている。

●育児休業開始から 10 日間は給与を支給する制度により、男女ともに育児休業取得率は 100%となった。また復帰率も 100%である。

●子の看護休暇については対象を中学校就学前までとし、有給特別休暇としたことにより、急なお子さんの病気等で年次有給休暇が減少してしまう子育て世代に非常に多く利用され、従業員からも安心して年次有給休暇を使用することができると好評を得ている。

（R7.2）