

# 株式会社日盛ハウジング

所在地：盛岡市  
 業種：建設業  
 労働者数：142名（男性90名、女性52名）  
 認定：平成30年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 子育て世代向けの住宅メーカーとして、多くの従業員が育児休業を取得するなど積極的に育児に関わることで、事業への成果を期待しています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### (1) 制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成29年3月施行）。
  - ・ 子の看護休暇制度…1時間単位で取得可能（平成29年3月施行）。

### (2) 利用状況等

- 平成29年12月、男性1名が育児休業を取得。今後は男性役職者の育児休業取得に向けた取り組みを行い、男性が更に制度を取得しやすい職場環境を目指す。
- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 育児休業中の体制…
  - ・ 育児休業者の業務の棚卸を行い、同じ部署の同僚に割り振っている。部署内で業務を共有できるようマニュアル化を進めている。
  - ・ 定年退職後の再雇用者を活用している。通常は定時の勤務だが、育児休業者が出たとき等は、少し長めの所定労働時間に変更している。もともと実力のある社員を定年前に従事していた業務に配置するので、安心して代替をお願いできる。
  - ・ 年に一度、会議において育児・介護休業規定の読み合わせを全社員で行い、育児休業等の制度の理解を促進し、制度利用申出に対する抵抗感をなくしている。
  - ・ 妊娠した女性社員、妻が妊娠した男性社員に対し、就業規則を見せながら、育児休業の内容、経済的支援の手続き方法、子の看護休暇等両立支援の情報を提供している。

### 3. 労働時間等の働き方

#### ■ 所定外労働削減のための取組

- ・ ノー残業デーの実施…毎週火曜日・水曜日をノー残業デーとしている。17時45分までの退社を厳守させ、17時15分以降退社の場合、終礼は行わないことを徹底している。
- ・ 会議の持ち方の工夫…**会議開催場所で朝礼を実施し、朝礼終了後9時から会議スタート**。朝礼からの場所移動をなくし開始時間も引き続きにすることにより時間短縮を図っている。会議は2時間以内終了を目標とし、最大でも3時間で必ず終了する。会議終了時間を明確にすることにより、議題の要点も絞られ短時間で内容の濃い会議ができるようになった。
- ・ 作業の効率化…コピー用紙等事務用品の購入は本店・北上支店一括で購入している。支店内の備品購入を月1回で済ませることにより、作業の効率化・作業時間の短縮を図っている。

### 4. その他の取組

- 非正規社員から正社員への転換制度…直近1年間で女性1名がパートから正社員へ転換。
- インターンシップ…年に2～3回程度、夏期、冬期に実施している。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- ポスターをショールームに掲示し、マークを求人票に掲載している。今後は随時名刺や会社案内に印刷していく予定である。

### 6. 認定企業として一言

- くるみん認定企業として、今後も従業員ひとり一人のライフステージに合わせて対応していき、従業員がいきいきと働き活躍できるような職場環境作りをしていきたいと思っております。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成30年4月20日認定）

- ・ 育児・介護休業規定の読み合わせを全社員で行い、制度の理解を促進。
- ・ 妊娠した女性及び妻が妊娠した男性に対し、育児関係制度や経済的支援に関する情報提供を実施。
- ・ 男性1名が育児休業を取得。