

株式会社 八方建設 様の両立支援の状況

【基準を満たしている項目】

行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり。

- 男性社員の育児休業取得率100%
- 全社員の年次有給休暇取得日数を平均年間7日以上
- 各現場単位での4週8休の達成

計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：133%

女性の育児休業取得率：100%

※男性の育休取得率については、計画期間中に配偶者が出産した男性労働者3人、育児休業を取得した男性労働者4人

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした

短時間勤務制度を講じていること

時間外労働及び休日労働に関する状況

○直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

合計時間数が各月全て45時間未満

プラス認定

不妊治療と仕事との両立に関する休暇制度及び短時間勤務制度を制定し、社内の理解促進のための講習会等を実施



Q1 仕事と子育ての両立の取組において、従業員の方の声をお聞かせください。
(育児休業を取得された社員の感想や両立支援にあたっての上司、同僚の声などをご回答いただければと思います。)

育休取得の感想

社員 Y 自分は、子供が生まれて6カ月の頃に育休を取得しました。
育休を利用し旅行に行かせてもらいました。
嫁も初めての子育てで苦労していた時期だったので、
リフレッシュさせてあげることができてとても喜んでいました。
仕事をしていると、休みの日しか充実した子供との時間が
取れないのでゆっくり家族時間を過ごすことが出来てよかったです。

社員 E 初子ということもあり家族のサポートが出来てうれしい気持ちになりました。
夫婦で子育てに向き合う事で育児の大変さや楽しさを感じました。
また、小さい頃の共有できる思い出が出来て良かったです。

社員 S 育休取得してみて、育児と家事の両立の大変さを感じる事ができ、妻の負担
を少しでも減らすことができたため良かったです。育休終了後も、育児と家事
を分担して行うようにし、妻に任せきりではなく協力して育児と家事を楽し
もうと思うことができました。

両立支援にあたっての上司の声

上司 M なぜ、くるみん制度へ参加しようと思ったのか。
弊社は、10年ほど前から公共工事投資額の増加に伴い、社員の新規採用に力
を入れてまいりました。平成26年度からは、新規及び、中途採用を含め28名
の方に入社していただきました。
その中で、30歳未満の社員数が16名となりました。全従業員数の中で約35%
を占めるようになり、結婚や出産が増え、嬉しいことに入社後に17名の赤ち
ゃんが誕生しております。
そうなると、福利厚生の実が必然となります。もともと、女性、男性問わず
産後・育児休暇制度は設けておりましたが、男性の取得率が低いままでした、
このままでは、せっかく弊社を選んできた社員の離職や、新規採用にも影響
が出ると思い『くるみん認定』を目指すこととしました。
目標を設定してからは社内で取得を目指そうという機運が高まり、社員同士
のなかに休業等へのハードルが下がり取得しやすくなりました。
今回、認定をいただいたことにより、社内の就業環境改善、エンゲージメント

の向上ができたと思います。

これからも子育てサポート企業として、福利厚生の実質をはかってまいります。

Q2 行動計画における両立支援や働き方の見直しの取組（年次有給休暇取得日数の目標及び4週8休の目標）において、職場内でどのような影響がありましたか。

目標を掲げた時、弊社にとってはとても大きな目標で、社員一人一人の意識改革からのスタートでした。当初は、基本的に世代別で、働き方の意識の違いを痛感しました。これまでの働き方に対する意識がそれぞれ違い、どうしてもその意識の違いから、中々浸透できず…。というところからのスタートでした。適切な労働時間、ほどよく休暇を取得することで、仕事に対する社員の意識のモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果をもたらされる事を期待し、上司含めしっかり休暇を取得・部下が取得しやすい環境をつくることを課題となりました。

今では、仕事と生活のバランスが保たれ、心身のリフレッシュやプライベート時間の確保ができたという声が寄せられています。

これからも、働き方への取組、改善すべき箇所の見直し、生産性向上に向け、状況に応じた一人ひとりの多様なライフスタイルに対応した柔軟な働き方を進めていきます。

Q3 今後の子育て・次世代支援において会社で特に力を入れて取り組みたいことを教えてください。

男性育児休暇の取得はもちろんのこと、不妊治療にも力を入れ、就業規則の中に不妊治療休暇を特別休暇とし、請求のあった期間（年5日間は有給）与える制度、時短勤務制度、時間単位の有給休暇などを設けております。

不妊治療は、身体的・精神的な負担が大きく、仕事と両立することは容易ではない為、不妊治療に対する休暇取得への会社・上司の理解が重要だと考えます。

社員の負担を軽減し、精神的な安定を促す効果に繋がればと進めてまいりました。

今後も、不妊治療に対する取り組みを重要視し、制度の向上に向け都度検討し、社会状況に応じた子育て・次世代支援に取り組んで参ります。