

積水ハウス株式会社への企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】 積水ハウス株式会社

【訪問日】 平成30年5月23日

【主な出席者】

＜積水ハウス株式会社＞ 内田代表取締役副社長
 ＜大阪労働局＞ 田畑労働局長



くみんを取得
 (2007・2009・
 2012・2015年)



えるぼし(2段階目)
 を取得(2018年)



左：大阪労働局 田畑局長
 右：積水ハウス株式会社 内田代表取締役副社長

働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
無期転換への取組	<p>◆2013年4月1日以降に開始した有期雇用契約者を起点として通算5年を超える有期雇用契約者全員を無期雇用へ転換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日給制から月給制へとする等処遇の確保（不利益変更防止対策）。 ・対象労働者への丁寧な説明を実施して制度移行を促す。
時間外労働削減・年次有給休暇取得促進に向けた取組	<p>◆経営トップからのメッセージ発信や意識改革による社内風土の醸成、IT活用による業務改善、柔軟な始業時間の導入等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約からアフターサービスまでを一元管理できるIT（タブレット・スマホ）活用システムを導入して業務の効率化アップ、社員の意識改革を並行して実施し残業時間を削減。 ・スライド勤務を導入し柔軟な勤務時間を実現。 <p>◆有給休暇取得促進に向けた「スマートホリディ」制度化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・“自分磨き”“親孝行”“アニバーサリー”等の名称で全員取得を目標に掲げ取得日数アップにつなげる。
両立支援を促進するための取組	<p>◆女性・男性ともに育休取得100%達成（平成29年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の最初4日を有給とし「ハローパパ休暇」の愛称で男性社員の取得促進を呼びかけ、上司へメールによる取得勧奨を実施
ダイバーシティ推進取組	<p>◆2014年度から積水ハウスウイメンズカレッジ（管理職候補者研修）を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画的な研修カリキュラム（1年目ビジネス理論、2年目経験学習）により人材育成に取り組み、受講者のうち約半数が管理職へ登用、研修の修了者に対するサポートも実施。

意見交換

内田代表取締役副社長より

- ✓ 社員の間でも「休む」ことにマイナスイメージが根強いと感じているので、引き続き意識改革に取り組むことが必要である。これからも、業務の見直しなどを行いながら、時間外労働の削減や有給取得向上にむけて取り組んでいきたい。
- ✓ 職種によってはまだまだ女性労働者の定着に課題を感じている。ただ、徐々にロールモデルが出来つつあるなど、効果が出てきている。これからも引き続き、女性が活躍できる社内の風土を醸成していきたい。

田畑労働局長より

- ✓ 建設業という特殊性から、自社の取組だけでは労働時間削減や年休取得率向上への取組には難しい問題もある。この環境整備は行政としても改善点かと思われる。また、その中でも更なる促進に向けて取組をお願いしたい。
- ✓ 男性労働者の育休取得促進について、大変よく取り組んでいただいている。今後は、取得率100%を維持しつつ、4日以上取得につながるよう、更なる社内の気風を醸成していただきたい。