

ワークライフバランスと安全衛生

従業員の働きやすい環境を構築し、仕事と家庭生活の両立や健康維持・予防などに関するさまざまな施策を実践して、「夢と希望と誇りのもてるHIBIYA」を実現していきます。

ワークライフバランスの推進

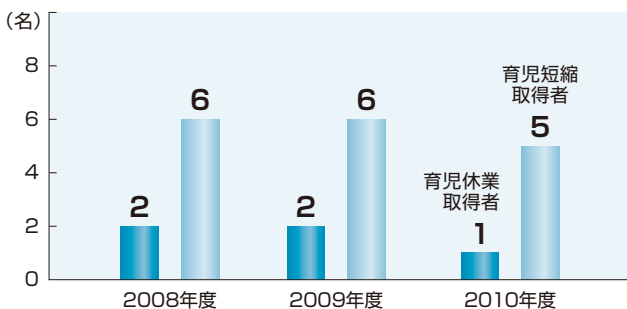
仕事と家庭生活のバランスを保ち、従業員がより充実した暮らしを送れるように、ワークライフバランスに配慮した制度や仕組みを積極的に取り入れています。

Ⅰ 育児・介護支援制度の利用状況

従業員が育児や介護をしながら、仕事を続けることのできる仕組みづくりに努めています。2008年4月からは「育児短縮勤務制度」の取得対象期間を、「満3歳まで」から「小学校入学まで」に延長しました。さらに、2010年6月より「小学校4年生に達するまで」に取得対象期間を延長しました。

制度拡充に当たっては、労働組合、取得経験のある従業員、当該上司の意見をヒアリングしています。

育児・介護支援制度の利用状況



※年度別取得者はいずれも女性従業員

※2003年から2009年までの間に育児休業を取得した男性従業員は1名



VOICE

育児短縮勤務制度を利用して 仕事と育児を両立できるライフスタイル

名古屋支店 静岡営業所 渡部 寿乃

現在、仕事と2人の子供の育児に奮闘中です。育児休業を2回取得させていただきました。2回目の復職から現在は育児短縮勤務を利用させていただいています。

当社は、2010年6月30日の規定改正により、育児短縮勤務の期間が、小学校4年生に達するまでの子を有する期間に延長されました。

仕事と育児の両立はとて大変ですが、この制度のおかげで、仕事も育児もバランス良くできます。毎日忙しいみなさんには大変迷惑をかけていますが、協力していただき、仕事を続けることができることに対してとても感謝しています。

特に、育児・介護制度や休暇制度の充実については、2010年度も引き続き注力をつけ、よりよい生活環境を目指し、健全な就業体制の構築を実現します。

Ⅱ 休暇制度の充実

日比谷総合設備では、上司のマネジメントによる年次有給休暇の取得促進と従業員のリフレッシュを図るための取り組みとして、2007年10月より「リフレッシュ休暇」を導入しています。

超過勤務や休日出勤など、従業員やその家族の負担がとりわけ大きい工事現場では、この休暇を利用して心身のリフレッシュや健康維持、そして働く意欲の再生につながることを期待しています。

また、未消化の有給休暇が失効してしまうこともあるため、失効有給休暇の「積立休暇制度」を導入し、不慮の入院時などにも給与の心配がなくなり、福利厚生の実現にもつながっています。

各種休暇制度の概要

休暇制度	内容	
リフレッシュ休暇	工事部門	工事の竣工・引渡後、次の現場の着任までの間に1週間程度の連続休暇を取得可能
	その他部門	月に1～2日程度の休暇を取得可能
積立休暇	本人の傷病、家族の看護または介護が5日以上に及び場合に利用可能(最大40日まで積み立て可能)	

Ⅲ 時間単位での年次有給休暇

2008年4月よりワークライフバランスの一環として、年次有給休暇の取得方法を改訂しました。従来の1日または半日単位に加え、2時間単位でも休暇を取得できるようになり、プライベートや家庭での用事などと仕事をより両立しやすい環境となっています。

Ⅳ 裁判員制度への対応

2009年5月から裁判員制度が実施されたことを受け、従業員が安心して本制度に参加し責務を果たせるよう、裁判員候補者および裁判員、または補充裁判員に選任された場合には、通常勤務時と同等の有休の特別休暇を付与することとしています。

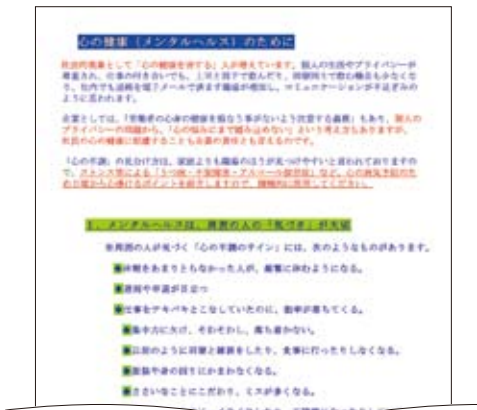
従業員の健康維持・予防について

安全衛生委員会を中心に、健康保険組合と連携して従業員の心と身体の健康づくりを進めています。

メンタルヘルス対策

2010年は、入社5年目までの若年層向けメンタルヘルスセミナーを9月、11月に実施しました。メンタルヘルスの基礎知識とストレス予防・対処方法について理解を深めました。

また、従業員の「心の不調」を職場でいち早く発見できるよう、社内イントラの掲示板にて、日ごろから職場の部下や同僚の様子をお互いに気かけ、心がけるポイントや気づいたときの対応方法などを紹介し、積極的な活用を呼びかけています。



「心の健康のために」と題した社内掲示板

長時間労働の抑制

時間外および休日労働に関して、適正な管理に継続して取り組んでいます。全社で、長時間労働の撲滅や「ノー残業デーの実施」「リフレッシュ休暇の取得促進(27ページ参照)」といった休暇を取得できる環境づくりなどの施策を進めています。

カウンセリング窓口を設置

従業員やその被扶養者に対するメンタルヘルスケア対策として、仕事や人間関係、家族問題などの悩みを相談できる窓口を2008年に開設しました(日比谷総合設備株式会社EAP相談室)。



従業員に配布されているEAP相談室の携帯カード

無料なので気軽に相談でき、社外の経験豊富なカウンセラーなど安心して相談できる環境を充実させています。

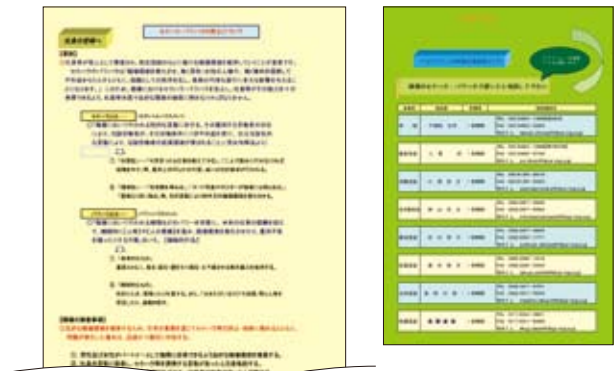
カウンセリングは、電話やWebを使用した方法、対面方法など希望に合わせた相談方法を選ぶことができ、全国の従業員と被扶養者が利用できるようにしています。

基本的人権について

社内における基本的人権の尊重は働きやすい環境作りの上で非常に重要な要素であると考えております。各種ハラスメントに対する対応窓口の運営・研修会の実施や労働組合とのコミュニケーションを通してよりよい環境作りを推進してまいります。

セクハラ・パワハラ相談窓口の運営


基本的人権の尊重、働きやすい職場環境づくり推進の観点から、「お互いの人権を尊重し、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを絶対起こさない」を念頭に置き、本社をはじめ全国の支店単位で従業員相談員を配置して、いつでも相談できる体制を整えています。



「セクハラ・パワハラの防止について」と題した社内掲示板

ひびや労働組合との対話

労働条件などを協議する交渉委員会をはじめ、労使間で率直に意見交換ができる労使対話会を実施し、経営に関する事項から従業員の労働安全衛生やワークライフバランスについてなど幅広くコミュニケーションを行い、相互の信頼関係を深めることに努めています。



VOICE

労使の対話

ひびや労働組合委員長 津田 拓人

この度の震災による、消費電力抑制の動きを契機に、働き方の多様性・あり方等、働き方に対するパラダイムシフトが起きようとしています。

このような潮流の中、従業員で組織する労働組合は、現場を最も知り得る組織としての重要性が増してきていると考えます。

ひびや労働組合は社会の要請、従業員および会社のニーズに答えていくため、労使での対話を重ねながら、諸課題に取り組んでいける組織作りを行う必要があると考えます。