

会社	会社名	清水建設株式会社		
概要	従業員数	10,751名	業種	建設業

1. ねらい

当社の「企業倫理行動規範」の第一番目にある「人を大切にする企業の実現」に向け、多様な人材が生き生きと働き、その能力を発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランス推進施策に取り組んでいる。

2. 施策内容

(1) 働き方・休み方改革

2015年度に、長時間労働の削減に向けた「チェンジ・マインド」（意識改革）を重要な経営課題として掲げた上で、以下の施策を展開している。

- 全社一律（原則毎週水曜日）でのノー残業デー実施
- 代休取得の徹底に向けたフォロー
- 午後8時以降に残業している場合、PCに帰宅を促すメッセージを表示
- 部門ごとのノー残業デー実施、代休取得の状況を、事業部門長の集まる会議で報告
- 社長懇話会、決算報告会等の場を活用し、労働時間削減に向けたチェンジ・マインドを経営トップから従業員に対して要請
- 役職者の成果評価の項目として労働環境改善に関する事項を盛り込むようルール化
- 社外取締役によるワーク・ライフ・バランスに関する講演会の開催
- 部下、及び自分自身のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、部下育成に積極的に取り組む「イクボス」を社内で公募・表彰するイクボスアワードの開催
- 上記「イクボス」の育成に向けた研修（イクボスセミナー）の開催
- 育児を理由としたフレックス勤務制度の導入（子が小学校3年の終期に達するまでが対象）
- 育児目的で年休を取得し、かつ年休を全て消化した場合、育児目的での取得分について、一定の条件の下、1年で6日を限度に、特別休暇を付与する制度の導入（子が2歳に達するまでが対象）

上記の他、以下の施策をかねてより実施している。

- 新任役職者向け研修時に、労働時間についての講義を実施
- 半日単位の年休・代休制度
- GW休暇・夏季休暇における計画年休の設定
- 子の看護休暇の半日単位化及び有給化
- 男性の育児休業取得者の体験談をCSR報告書やホームページで周知
- 配偶者出産休暇制度（2日＋最短往復日数）

(2) 仕事と介護の両立支援

- 介護を理由としたフレックス勤務制度の導入（期限上限なし）
- 法定超の休業・時短勤務制度（休業・時短併せて通算365日）
- 介護目的の年次有給休暇繰り越し制度
- 社内ダイバーシティ推進ホームページに、仕事と介護の両立支援施策を一覧として掲載
- 介護に関する情報をまとめた冊子を配布（予定）

3. 取組実績・効果

男性育休取得者数 ⇒ 2015年度実績2名（前年度2名）
 女性育休取得率 ⇒ 100%（前年度100%）
 女性管理職数 ⇒ 2015年度49名（前年度33名）
 計画年休導入による年休取得率の向上
 ⇒平成27年度33.8%（平成22年度（計画年休導入前）21.5%）

「えるぼし」認定
 (3段階目)

「くるみん」認定

