



実践企業の取り組み

45

仕事と生活の調和を図り、全ての社員が能力を發揮できる環境を整備するための行動指針として、女性活躍や次世代育成を掲げる。このうち次世代育成として力を入れているのが、子ども参観日の実施や男性の育児休業取得推進だ。

2024年2月に初めて行った子ども参観日では、その前年に建設されたばかりの新社屋に、社員の子どもたちのにぎやかな声が響いた。「1日社員」として、辞令交付に始まり、名刺交換、社

美保テクノス(米子市、野津健市社長、従業員224人)



親子のコミュニケーションにもつながった子ども参観日

内探検、給料(記念品)支給などを体験。社員が自分の業務について説明する場面もあり、親子のコミュニケーションや仕

事への理解を深めた。もともと建設業は男性の割合が多く、社員の約8割を占める男性の育児取得を促すため、制度の

周知や復帰前後の面談を実施。育児短時間勤務制度は子どもの小学校入学前まで拡充するなど、社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えている。資格取得のための勉強会や経費補助、キャリアコンサルタントとの面談によるキャリア形成支援など、人材育成にも力を入れる。

建設業は昨年から時間外労働の上限規制が適用された。人口減少が進む中、インフラ整備などの社会的使命を確実に果たしつつ、働き方改革をどう前進させるかは業界全体の課題だ。業務部の宝石豊課長は「まずは社員一人一人の満足度を高めることが、お客さまの満足につながる。デジタル技術を活用した業務効率化を進めながら、今後も建設業として地域に貢献したい」と力を込める。

子ども参観日や育休取得推進