

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞



大成建設株式会社

所在地:新宿区、業種:建設業、従業員数:約 9,200 人

<ポイント>

**大手建設業において、着実、かつ継続的な「女性の活躍推進」を発信し続ける
2006年、女性活躍推進を重要課題として位置づけて以降、
ハード面、意識啓発面の双方からの取組により、現場や外務営業従事者が増加中**

1 ポジティブ・アクションの取組のきっかけ、体制づくり : 全社一丸体制の歴史

- ◇ 平成 18 年:女性の活躍推進は会社の重要課題として役員会で承認
- ◇ 平成 19 年:「3ヵ年計画(採用目標、作業所・外務営業配置、職位任用)」策定。
CSR報告書にて公表。
人事部内に「女性活躍推進室」を設置。
(現、「人材いきいき推進室」として男女社員対象)
イントラネット「いきいき活躍推進センター」に活動内容を集約、発信開始。
- ◇ 平成 20 年:各本部・支店に「いきいき推進委員会」を設置し、社員発信型の取組開始。
現場の女性の声の吸い上げや会議開催による発言の機会促進。

2 ポジティブ・アクション取組の内容 : ハード面、意識啓発面で豊富なメニュー

- ◇ 総合職・専任職の女性社員を増やすことを目標に、ホームページや各種就職雑誌に活躍女性を積極的に紹介。テレビコマーシャルを活用し女性技術者をアニメ化して広告。
- ◇ 作業所や外務営業の職域に女性を配置する目標を立て、業務内容や育成プランを明確化し、各種研修を充実(女性営業社員配属前研修、直属上司に対する女性社員マネジメント研修、海外作業所事務研修、全国土木女性社員キャリアプラン研修等)。
ハード面でも、女性トイレや更衣室の設置等の徹底や、作業服に3Sサイズを用意。
- ◇ 女性を職位任用する計画的目標を立て、必要な制度改正(育休・介休・産休・自己都合退職中の人事評価を行わず復帰前後を通算する評価制度へ。意欲持続の仕組みづくりとして「等級制度」改正)。次世代リーダー育成に関する各種研修へ参加奨励。
- ◇ 育休者ミーティングを開始し、継続勤務のためのネットワーキング作り。
女性社員の両立支援や継続就労のため、配偶者や恋人も参加できる研修「いきいきセミナー(家族編)」を開催。

3 取組の成果 : 徐々に現れている。今後にも期待。建設業界への波及効果大!

- ◇ 作業所従事者が増加。
(現場監督系:平成 22 年 57 名→平成 24 年 85 名/現場管理系:22 年 46 名→24 年 68 名)
- ◇ 外務営業従事者が増加。(平成 22 年 10 名→平成 24 年 21 名)
- ◇ 平成 24 年、部長クラスに初めて女性を 1 名登用。