



女性活躍推進に関する 取り組みについて

大成建設株式会社

地図に残る仕事。

1. 会社名 大成建設株式会社
2. 本社 東京都新宿区西新宿1-25-1
3. 設立 1917年（大正6年）
4. 資本金 1,124億円
5. 売上高 15,732億円（2015年3月期 現在）
6. 事業内容 建築・土木設計・施工、エンジニアリング、
都市開発、不動産、環境保全コンサルティング等

東はアジア、西はヨーロッパ。
ふたつの世界が、
ひとつの海底トンネルでつながっていく。



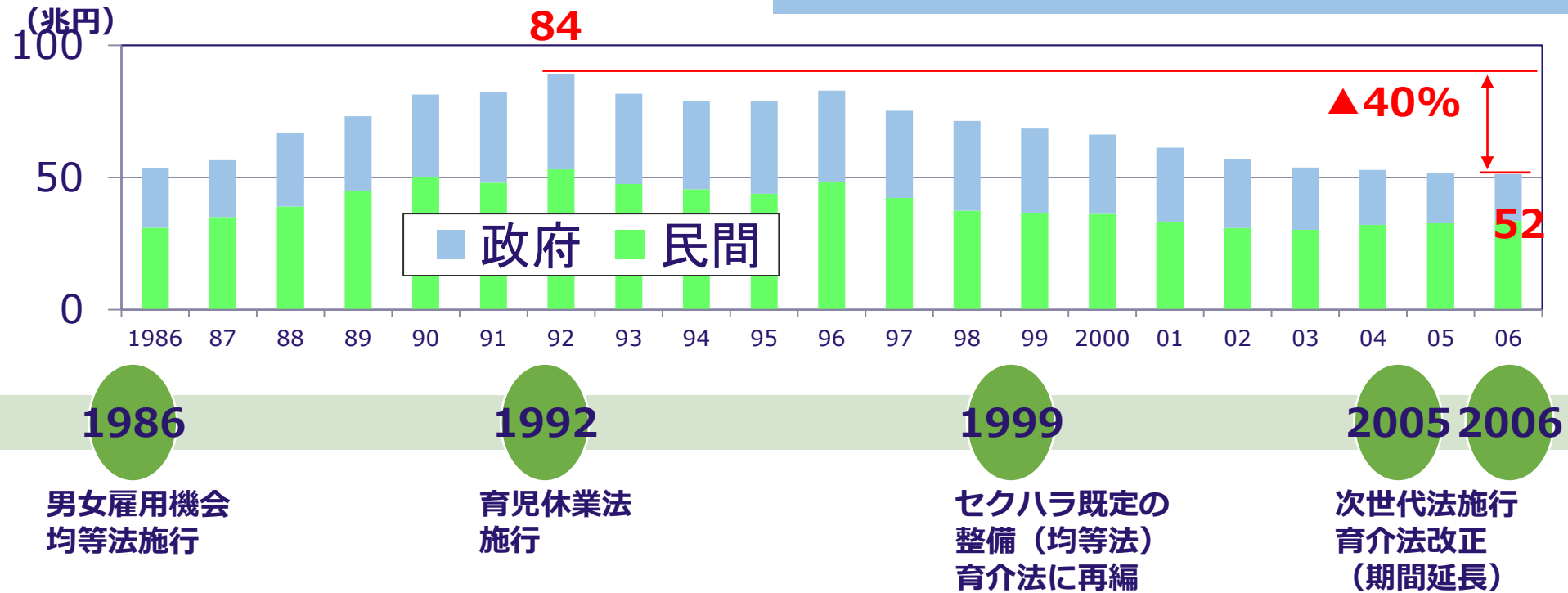


地図に残る仕事。



人がいきいきとする環境を創造する





1986

男女雇用機会均等法施行

1992

育児休業法施行

1999

セクハラ既定の整備 (均等法) 育介法に再編

2005 2006

次世代法施行 育介法改正 (期間延長)

女性活躍推進に関する当社の動き

育児休業規定制定

新卒総合職採用開始

2006年

本格的取組み決定

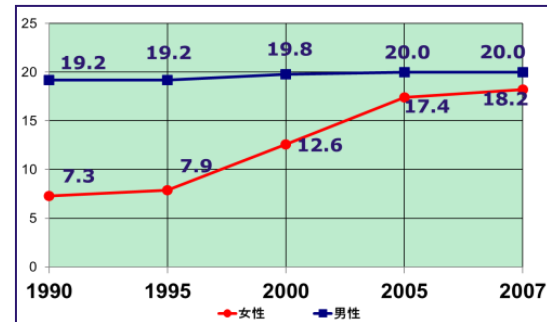
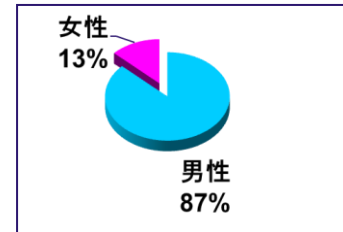
2003年

1990年代前半

作業所事務責任者へ任用

1990年代

総合職への任用



人がいきいきとする環境を創造する

社員のモチベーションと時間生産性の向上

誰もが
持てる力を発揮して
いきいきと働ける会社へ

ダイバーシティ
(多様な属性の社員の活躍推進)

ワーク・ライフ・バランス
(仕事と生活の調和推進)

1

方針の浸透と
社員の意識改革

4

継続就業への支援

2

女性社員の
採用数の拡大

5

能力開発への支援

3

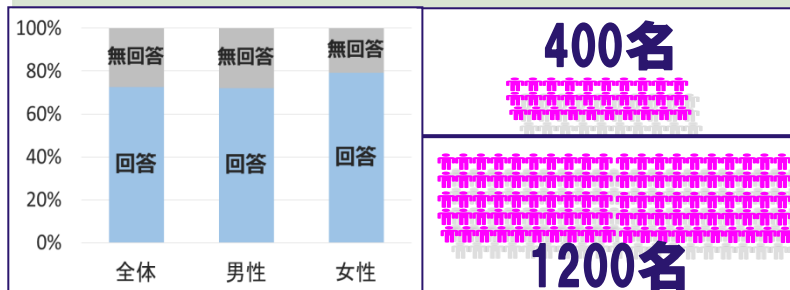
新たな職域への
女性社員の配属

6

環境整備・
風土改善への
取組み

全社的意識調査の実施

- 全役員・社員を対象にしたアンケートの実施
- 女性社員との個別ヒアリングの実施（女性社員の約 1 / 3）

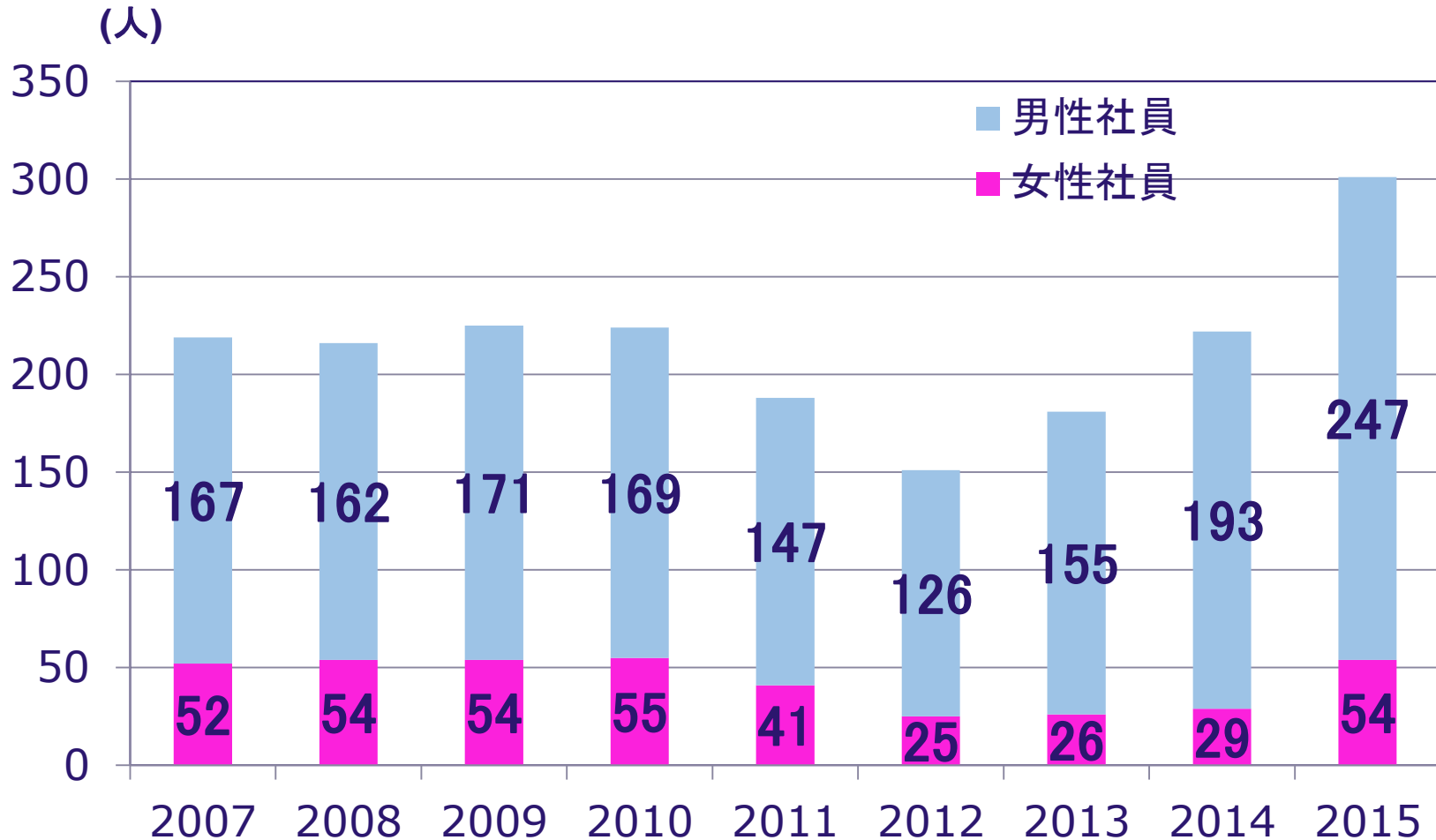


管理職への意識啓発研修の実施 (第1期)

- 2008年10月～2009年2月
全社で18回 開催女性社員の
約7割の上司が受講



新卒採用に占める女性の割合 20%

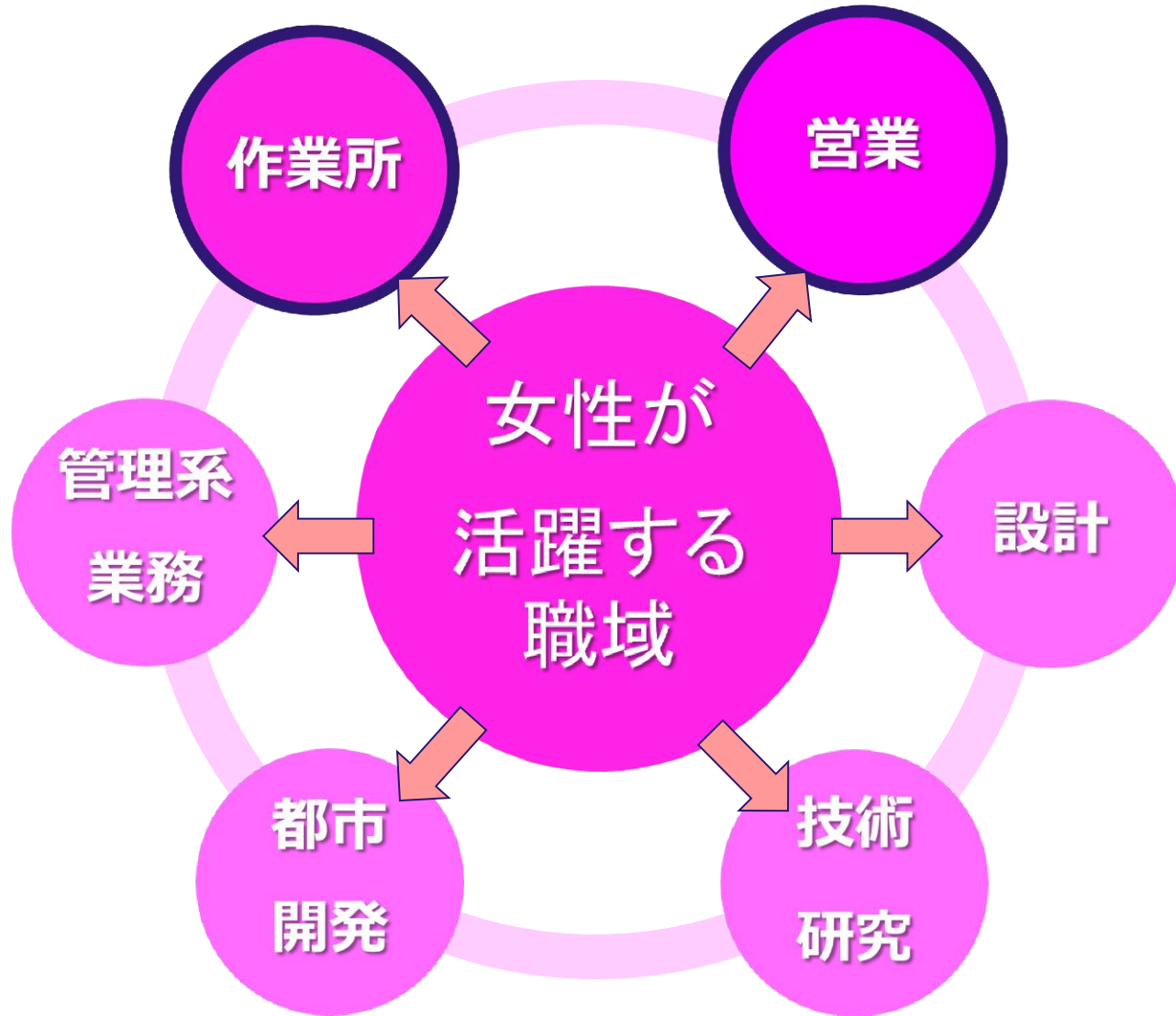


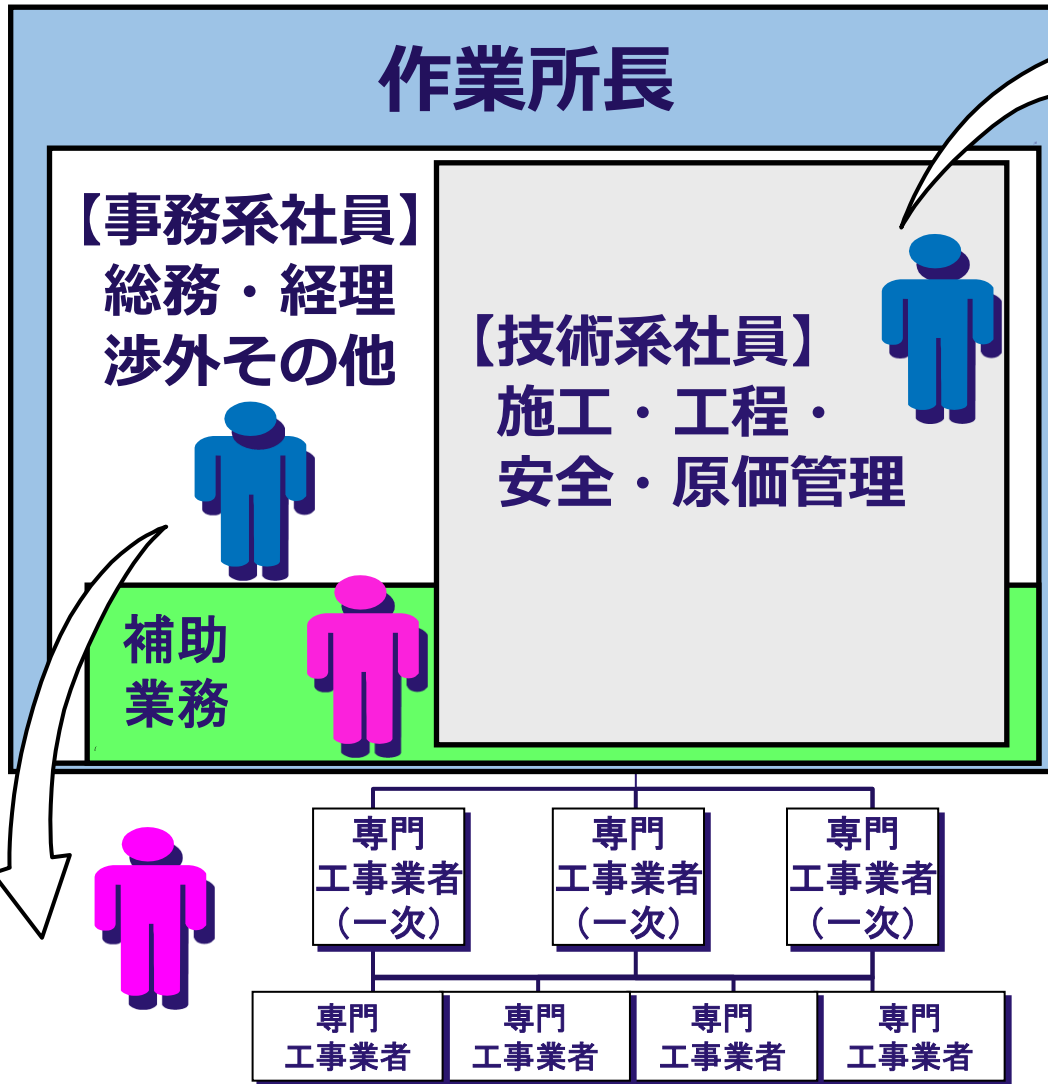


 大成建設
For a Lively World



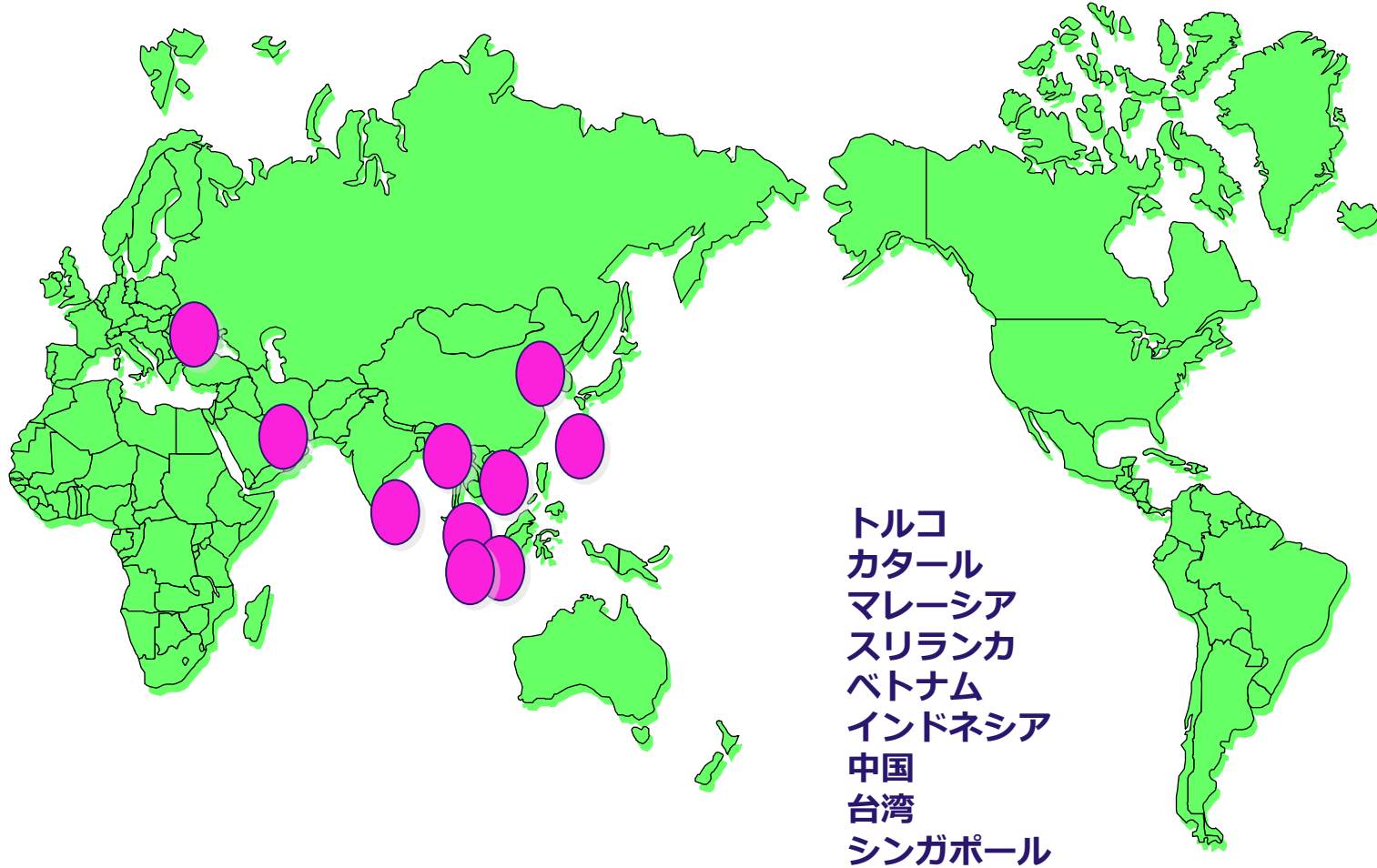
人がいきいきとする環境を創造する





人がいきいきとする環境を創造する

海外作業所へ派遣

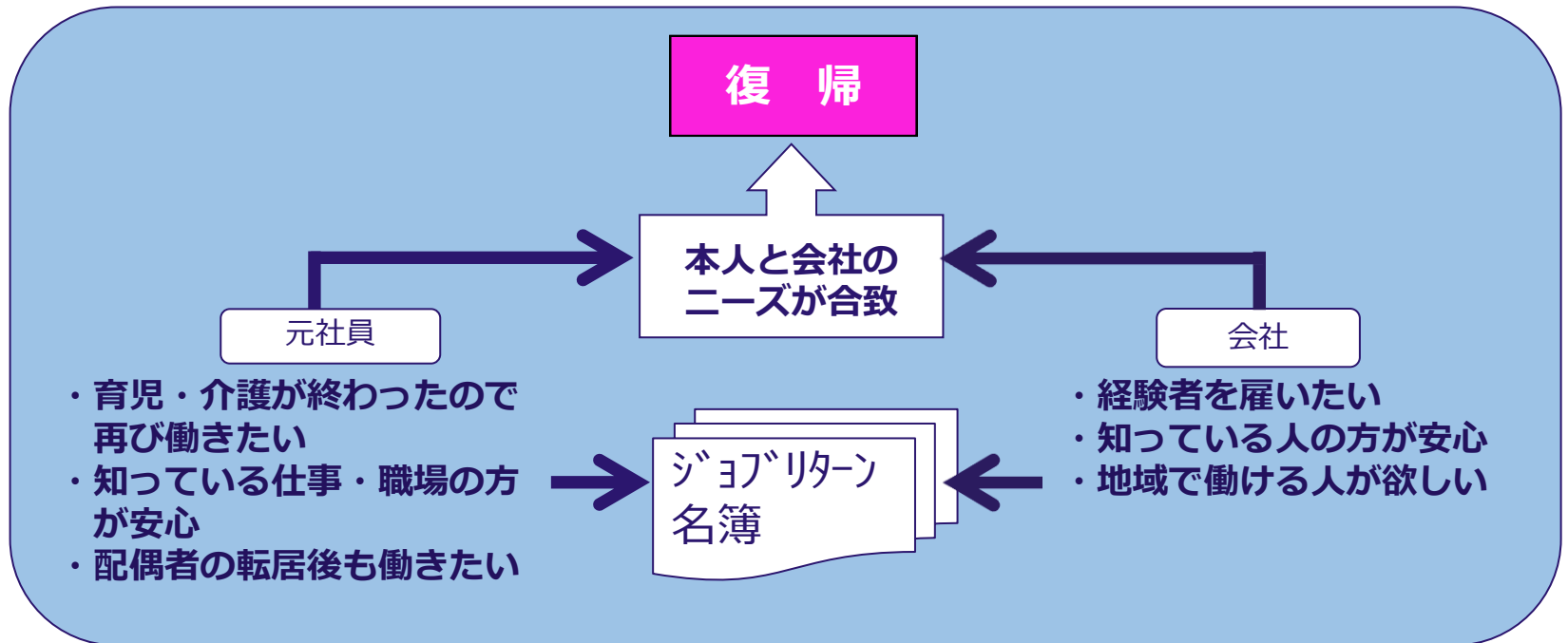


次世代法に基づく一般事業主行動計画

これまで実施してきた取り組み

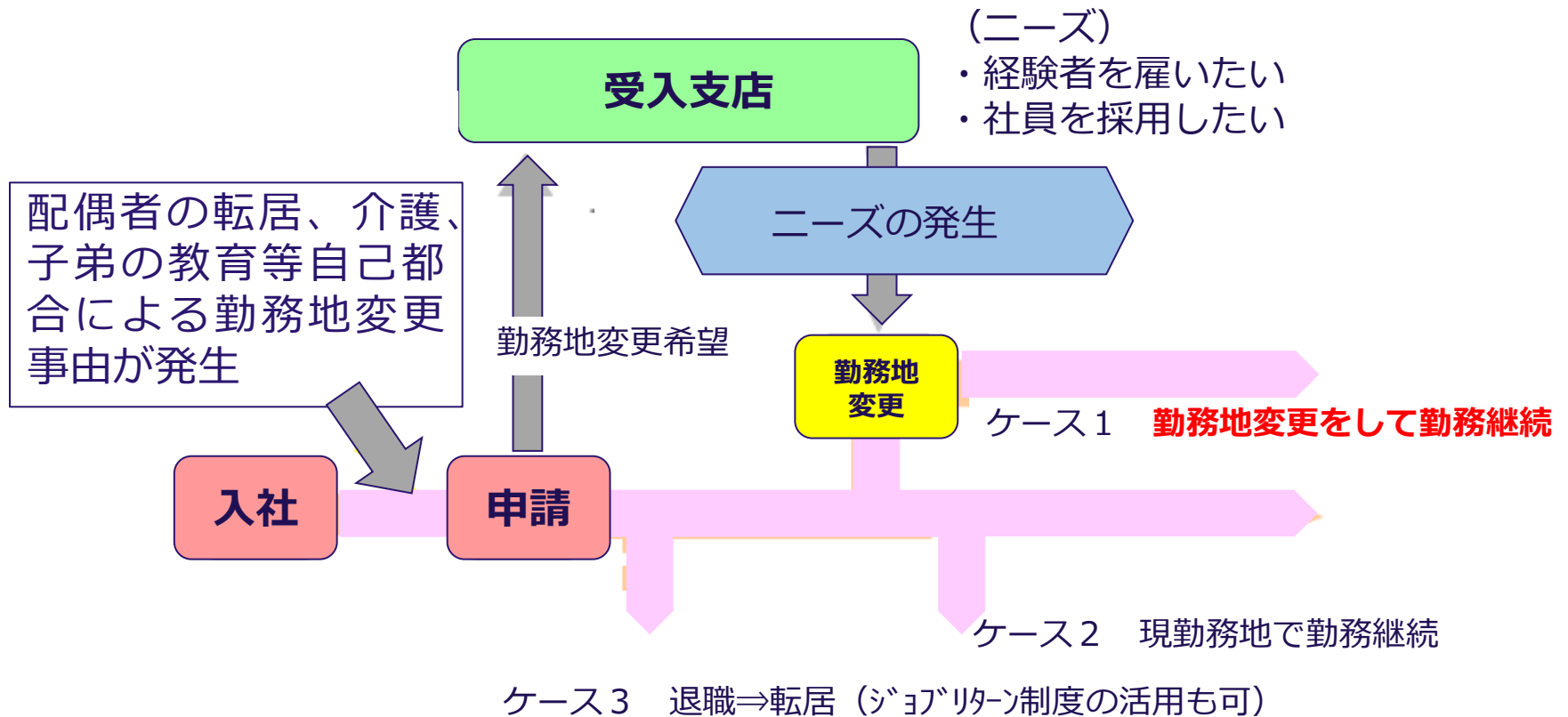
- ①働き方を見直すハンドブックの作成・配布
- ②ジョブ・リターン（再雇用）制度の新設
- ③勤務地変更制度の新設
- ④育児サポートプログラムの実施
- ⑤育児休業中は人事評価を行わない
- ⑥短時間勤務制度の拡充（4/5/6 → 4/5/6/7時間へ）
- ⑦リバイバル休暇取得適用条件に不妊治療を追加

ジョブ・リターン（再雇用）制度



対象者：出産・育児・介護・配偶者の転居に伴う退職した者

勤務地限定社員の勤務地変更制度



仕事と生活の両立支援制度を整備

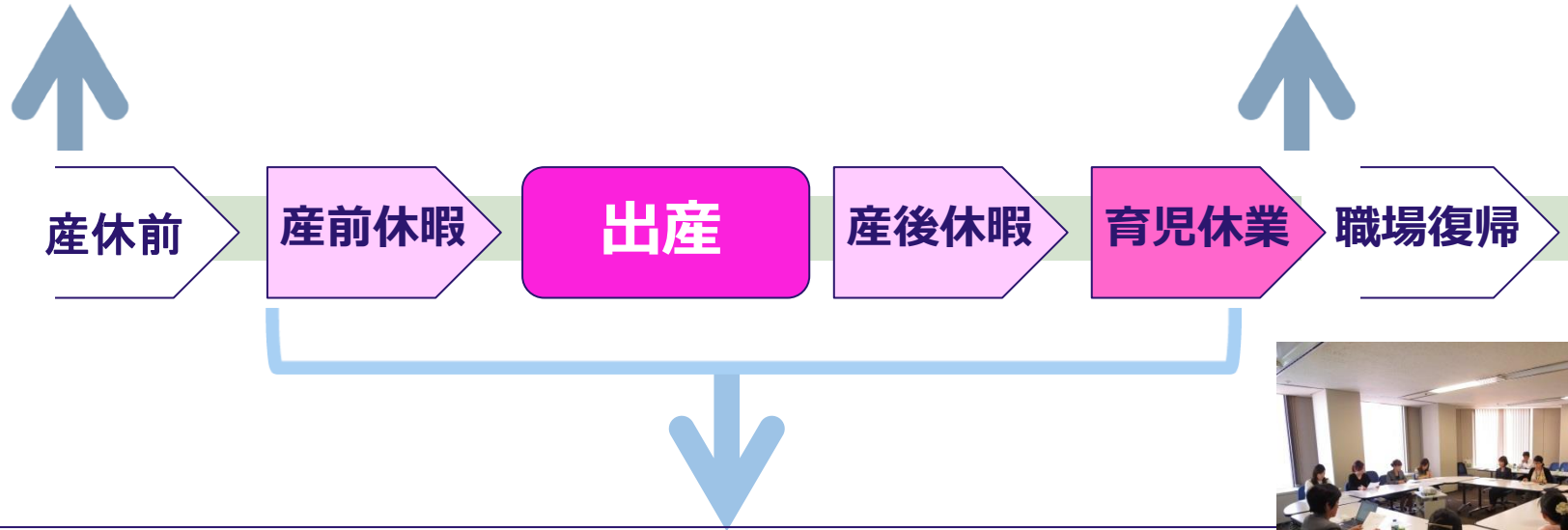
育児に関する諸制度

	出産	1才	1年 6ヶ月	2才	3才	小学校 入学	小学校 3年生修了	
育児休業		← 法定 →						
勤務時間短縮措置			4、5、6、7時間	← 法定 →				
看護休暇		← 年間5日 → 10日						
配偶者 出産休暇		← 2日 →						

介護に関する諸制度

- ・ 介護休業 1要介護状態に対して通算93日間取得可⇒180日（分割・半日取得可）
- ・ 勤務時間短縮措置 1要介護状態に対して通算93日間取得可⇒180日

① 3者面談の実施 育休者・上司・人事担当者



- ② 継続的な情報提供
- ③ 休業中のスキル維持向上支援 ITスキル・資格取得支援
- ④ 育休者ミーティングの実施（年2回 2、8月）
先輩社員からのアドバイス・ネットワークの構築等



職場環境改善 活動の実施

- ・ 性別役割分担意識の是正
- ・ 働きやすさに関する提案
→新制度導入へ



男性の子育て 支援

- ・ 父親セミナー
- ・ パパ座談会



WLB理解促進 研修の実施

- ・ 仕事と介護の両立



時短への 取り組み

- ・ トップメッセージの発信
- ・ 時短推進月間
- ・ 部門長への研修



次世代法に基づく一般事業主行動計画

これまで実施してきた取り組み

- ①働き方を見直すハンドブックの作成・配布
- ②ジョブ・リターン（再雇用）制度の新設
- ③勤務地変更制度の新設
- ④育児サポートプログラムの実施
- ⑤育児休業中は人事評価を行わない
- ⑥短時間勤務制度の拡充（4/5/6 → 4/5/6/7時間へ）
- ⑦リバイバル休暇取得適用条件に不妊治療を追加

女性活躍推進への 取組み

【成果】

1

職域の拡大

2

職位者の誕生と活躍

3

両立支援制度の充実
と利用者の増加

4

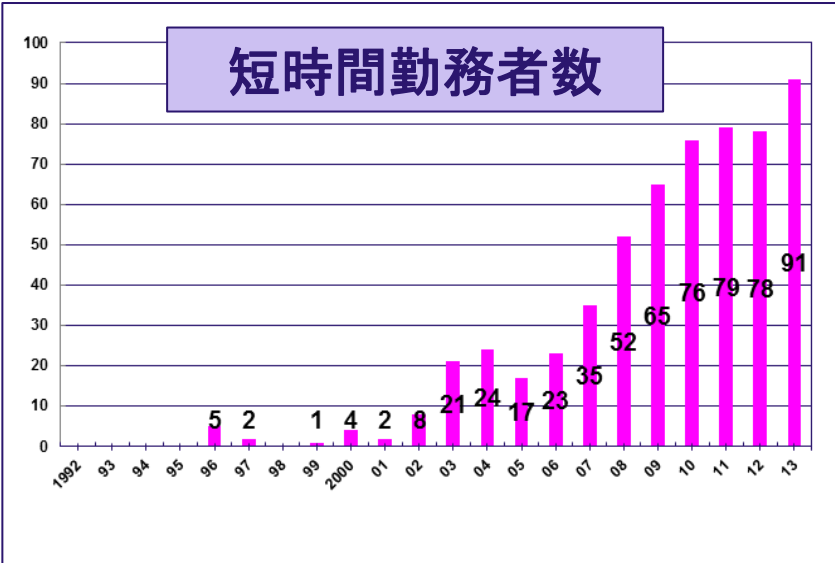
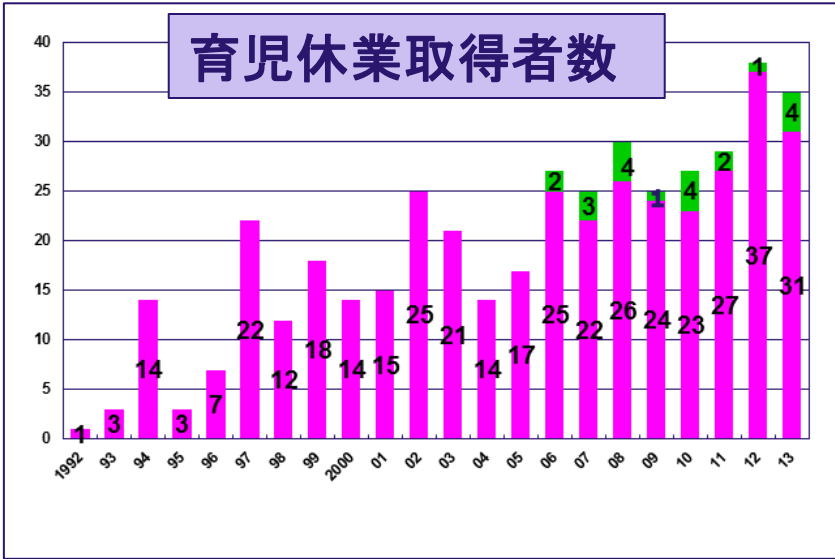
外部からの評価

3 両立支援制度の拡充 と利用者の増加

女性 ■ 男性 ■



活躍する社員 < 利用者



**仕事と生活の
両立（共に充実）
のためには
配偶者の
理解と協力
が大切**



夫婦間で協力体制を築く

1

育休者ミーティング

2

パートナーと参加する
両立支援セミナー

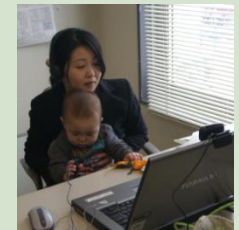
夫婦間で協力体制を築く

1

育休者ミーティング



- ・ 会社からのメッセージ
- ・ 復帰後のキャリアプランの立て方
- ・ 夫婦で協力体制を築く
- ・ 先輩社員からのアドバイス



(動画配信し
自宅にて視聴可)

夫婦間で協力体制を築く

2

パートナーと参加する 両立支援セミナー



- ・ 社会情勢
- ・ 夫婦間での協力体制作り
- ・ 参加者同士の交流（食事会等）

（動画配信し自宅にて視聴可）

期待して育てる & ネットワーク 作りを支援

1

キャリアプラン
研修の実施

2

次世代リーダー
育成研修の実施

ネットワーク作りを支援

1

キャリアプラン 研修の実施



- ・自身のキャリアプランを考える
- ・先輩社員との交流
- ・世代や部門を越えたネットワーク作り

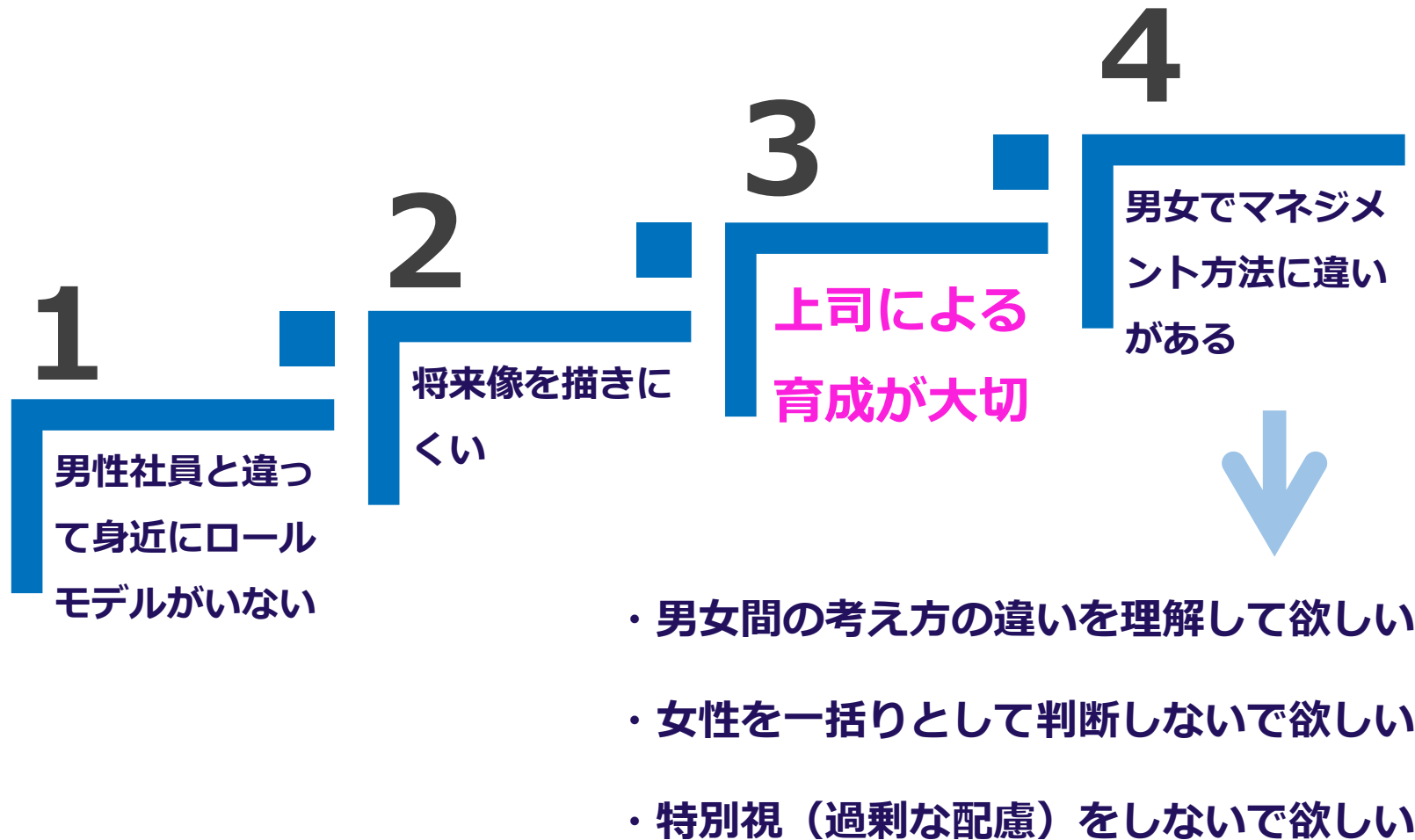
期待して育てる& ネットワーク作りを支援

2

次世代リーダー 育成研修の実施



- ・ 経営方針の学習
- ・ 自社施工物件の見学と誇りの醸成
- ・ 男性多数の組織で働く心得の習得
- ・ リーダーとしての行動要件の習得
- ・ 先輩モデル社員との交流
- ・ ネットワーク作り



女性管理職を 育成する キーマン (直属上司)への 働きかけ

1

女性社員を部下に
持つ管理職研修

女性管理職を育成するキーマン（直属上司）への働きかけ

1

女性社員を部下に持つ管理職研修



- ・ 管理職育成に向けた指導
- ・ 仕事と育児を両立する部下へのマネジメント
- ・ ハラスメントにならない指導

仕事と育児を 両立する 部下への マネジメント



はじめに

- 序章 仕事と育児を両立する部下のマネジメント -p.02
3つのポイント
- 両立社員のマネジメント3つのポイント①
- 1章 仕事と育児を両立する社員についての会社としての考え方と制度について理解する p.04
- 両立支援の質の転換
 - 両立支援制度とその考え方
- 両立社員のマネジメント3つのポイント②
- 2章 仕事と育児を両立する社員にとって必要な、職場での配慮を行う p.06
- 適切な配慮をしましょう
 - 職場全体を見直そう
- 両立社員のマネジメント3つのポイント③
- 3章 長期的なキャリア形成の視点にたったマネジメントを行う p.10
- 個別事情に応じたマネジメントをしましょう
 - 適切な目標設定と評価をしましょう
 1. 期待をしっかりと伝える
 2. ジャストフィットの仕事任せ
 - 早期の育成を意識しましょう
仕事と育児をする社員のモチベーション
- ◆◆ 両立社員のマネジメントQ & A 両立支援制度について 目標設定と評価について p.15

おわりに

大成建設は
2020年に
現在の

3 倍の

女性管理職誕生を目指します

女性活躍推進への 取組み

【成果】

1

職域の拡大

2

職位者の誕生と活躍

3

両立支援制度の充実
と利用者の増加

4

外部からの評価

1

職域の拡大

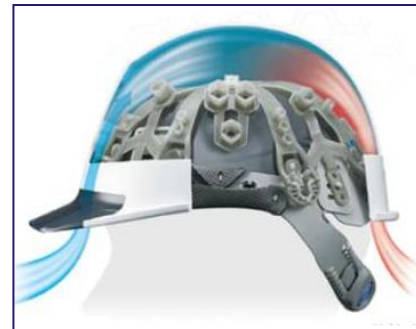


- ・ 作業所で施工・事務管理業務に就く者
- ・ 営業職

(2006年) 14人 ⇒ (2015年) 140人
0人 ⇒ 24人

なでしこグッズの開発

- ・ ヘルメット
- ・ 安全帯 他



人がいきいきとする環境を創造する

2

職位者の誕生と活躍

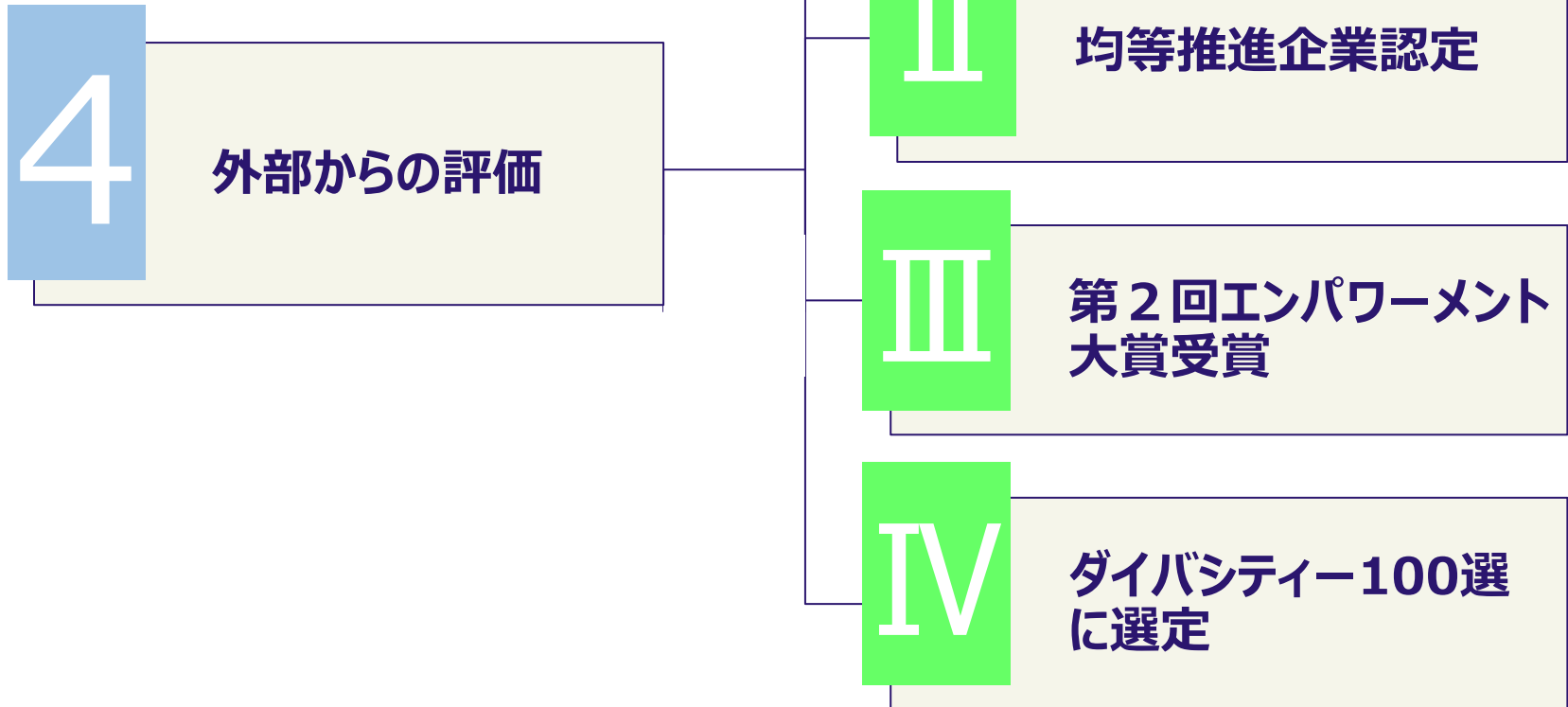
- ・ **ライン管理職
(部長、室長) の誕生**



2013年

グッドデザイン賞受賞

「冷凍倉庫・冷蔵倉庫[マスカー]」



I

くるみん取得（4度）

次世代法に基づく一般事業主行動計画
第1期（07年） 第2期（09年）
第3期（12年） 第4期（14年）
計4度 子育て支援企業として認定



II

厚生労働省
均等推進企業表彰

2013年 東京労働局長優良賞受賞



【評価された主なポイント】

- ・ 総合職、専任職女性社員の増加
- ・ 新たな職域への配属（作業所・営業職）
- ・ 職位者への任用

III

第2回エンパワメント大賞受賞

主催 ワーキングウーマン・パワーアップ会議
(公財) 日本生産性本部



第2回「エンパワメント大賞」受賞組織の主な取り組み内容

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
<p>＜大賞＞ 大成建設株式会社 (東京都新宿区)</p>	<p><u>女性の職域を積極的に拡大させ、建設現場や営業につく社員が大幅増加</u></p> <p>○2006年から本格的に女性活躍に取り組み、全社員の意識調査や女性社員へのヒアリングから課題を抽出し、施策を立案し展開。</p> <p>○男性社員中心に行われていた建設現場や営業職に女性の職域を拡大。「女性管理職の数を2020年に3倍にする」という目標を掲げ、意識改革のための男性管理職研修や、海外建設現場の実務研修、産休・育休中社員のキャリア支援、次世代リーダー育成研修など、女性社員の能力開発を支援。</p> <p>○建設現場で施工や事務管理業務を行う女性社員数は2006年14名から2014年140名と10倍に増加。2009年に初の女性ライン管理職、2014年女性部長が誕生。等</p>	<p>業種:総合建設業</p> <p>従業員:9,169名 (男性:7,629名、女性:1,540名)</p>

IV

ダイバーシティ100選 に選定

主催 経済産業省



大成建設株式会社

建設業

大企業

全社をあげて女性社員と外国人社員の育成を支援、
管理職の意識改革を徹底して活躍の場の拡大を実現

女性

ダイバーシティ経営の背景とねらい

- ・ 優秀な女性社員の潜在能力を活かし職域拡大を図る
- ・ グローバルな大規模プロジェクトを牽引する外国人社員育成の必要性

外国人

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

- ・ 経営トップの強い推進力と人材育成専門組織の立ち上げ
- ・ 管理職を基点とした意識啓発とマネジメント変革
- ・ 女性社員の営業や建設現場への職域拡大を全社的に支援
- ・ 中核的グローバル人材の積極育成

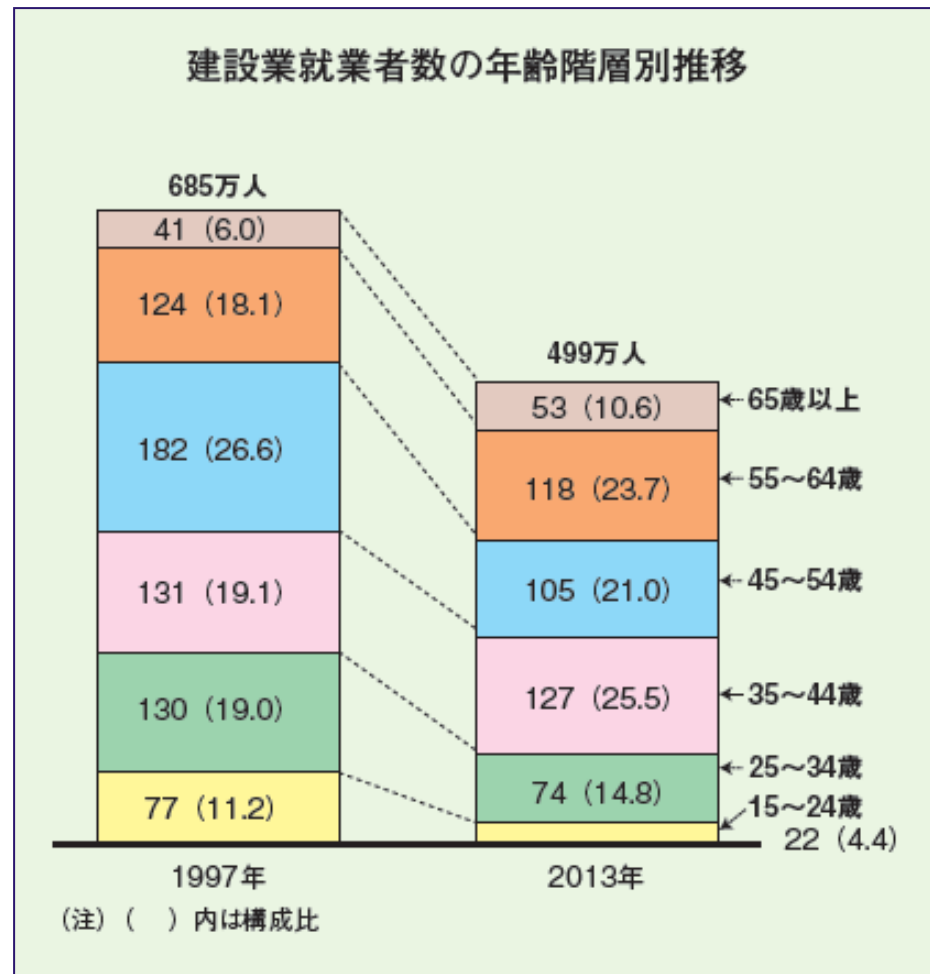
働き方

ダイバーシティ経営による成果

- ・ 女性管理職の活躍によるモチベーション喚起と、公共工事入札での優位性維持
- ・ 海外での大規模プロジェクトを可能にする人材育成の成果

賞状

建設業就業者の減少及び高齢化



資料出所：総務省「労働力調査」

女性技能労働者活用のためのアクションプラン

目標

女性技能労働者数について5年以内に倍増を目指す。（9万人→18万人）

実施事項

会員会社は、専門工事業者、協力会社などと連携しつつ、次の事項に積極的に取り組む。

1. 建設業界には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あり、女性の入職を歓迎することを積極的にアピールする。
2. 現場において女性が「安心して使用できるトイレ」の設置などの環境整備に最大限配慮する。
3. 現場において時差出勤、帰宅制度などの出産や子育てをサポートするための制度を導入する。
4. 女性現場監督を拡充する。
5. 女性を主体とする「なでしこ工事チーム」などを設け活用する。
6. 協力会社が女性技能労働者を雇用・育成するための支援を行う。

今後の課題

1

労働時間の削減

2

理工系女性社員の
採用と定着

2

キャリアパスの明示

4

多様な働き方の整備