

受賞コメント

この度は、大変栄えある賞を賜り、誠に光栄に存じます。弊社は「儲かるからではなく、世の中の役に立つからやる」という創業者の教えに基づき、社会課題の解決を通じて事業を展開して参りました。多様な事業領域を支えるためには、多様な人材が能力を存分に発揮できる企業風土であることが重要であり、ダイバーシティを経営戦略ととらえ、多様性の一つである女性の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として取り組んでいます。今回の受賞を励みに、今後も、社員一人ひとりが働きがいを持ち、価値観、ジェンダー、世代、民族、言語、文化、障がいの有無、ライフスタイルなど、多様な人材が活躍する企業として、インクルーシブな街づくりを通じて社会へ貢献していきます。

企業概要

本社所在地:大阪府
業種:建設業
従業員数:16,904人
(女性従業員比率:20.7%)
女性管理職数:160人
(女性管理職比率:4.1%)
女性役員数:20人中2人



女性活躍推進の具体的な取組内容

1. 背景

2005年 プロジェクトの立ち上げ

女性社員からヒアリングを行い、「負のスパイラル」を課題抽出。

「女性が少ない」⇒「辞めてしまう」
⇒「活躍している人がいない」

専任部署を設置し、ダイバーシティ推進の試金石として女性活躍推進が本格始動

プラスのスパイラルに逆回転



2. 取組内容と成果

意思決定の場の多様化

継続した管理職輩出のためのパイプライン構築に向けて管理職候補者育成研修等を実施し、管理職層・候補者層の育成に注力



<女性の管理職数>

2016年
86人

ほぼ倍増

2020年
160人

事業所ダイバーシティスコアの導入
ダイバーシティの状況を事業所単位で可視化するために、事業所毎の評価指標の中に女性比率や女性の育児休業取得率などのスコアを導入。

女性が少ない職種への積極配属・職域拡大

営業職や工事職など、従来女性が少なかった職域にも積極的に配属を行い、職種による課題に沿った育成を行っている。



また、事務職入社的女性社員にはアフターサービスや、営業系職種において、社内公募やFA制度を活用した戦略的な職種転換でキャリアパスを創出。

<技術職における女性比率>

2006年3月末
5.5%

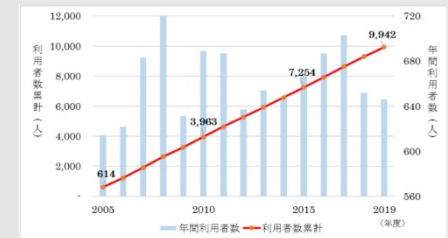
2020年4月
14.5%

技術職のうち施工(現場監督)職には、**業界トップレベルである152名の女性技術者が従事**し、管理職も輩出。

仕事と育児との両立支援

育児休業者職場復帰サポートプログラムを導入し、育キリサポート制度(育児・子育てとキャリア構築のための両立サポート制度)を創設。労働時間の免除による両立からキャリア構築促進のための支援に方針を転換。

<次世代育成一時金制度の利用者数>



2020年5月に、出産費用や将来に向けた養育費の補助を目的として、子どもが誕生した従業員に対して一時金100万円(双子の場合は200万円)を支給する制度の利用者数が**延べ1万人(支給額100億円)**を突破。

