A group of approximately 18 construction workers, both men and women, are posing for a group photo on a construction site. They are wearing white hard hats, light-colored long-sleeved shirts, dark trousers, and high-visibility safety vests with reflective stripes. Some workers have identification badges pinned to their vests. They are arranged in two rows, with some kneeling or crouching in the front and others standing behind. In the background, a large red and white crane is visible, featuring the Taisei logo and the Japanese text '大成建設' (Daiichi Kōzō). The crane is positioned in front of a modern building with a glass facade. The overall scene is an urban construction site.

大成建設



女性活躍と男性の家庭参加に 関する取組について

大成建設株式会社

1.大成建設について

経営理念「人がいきいきとする環境を創造する」

- 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 1,227億円
- 5.売上高 15,855億円（連結：2018年3月期）
- 6.従業員数 8,501人 男女比 82：18（単体：2018年3月末）
- 7.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

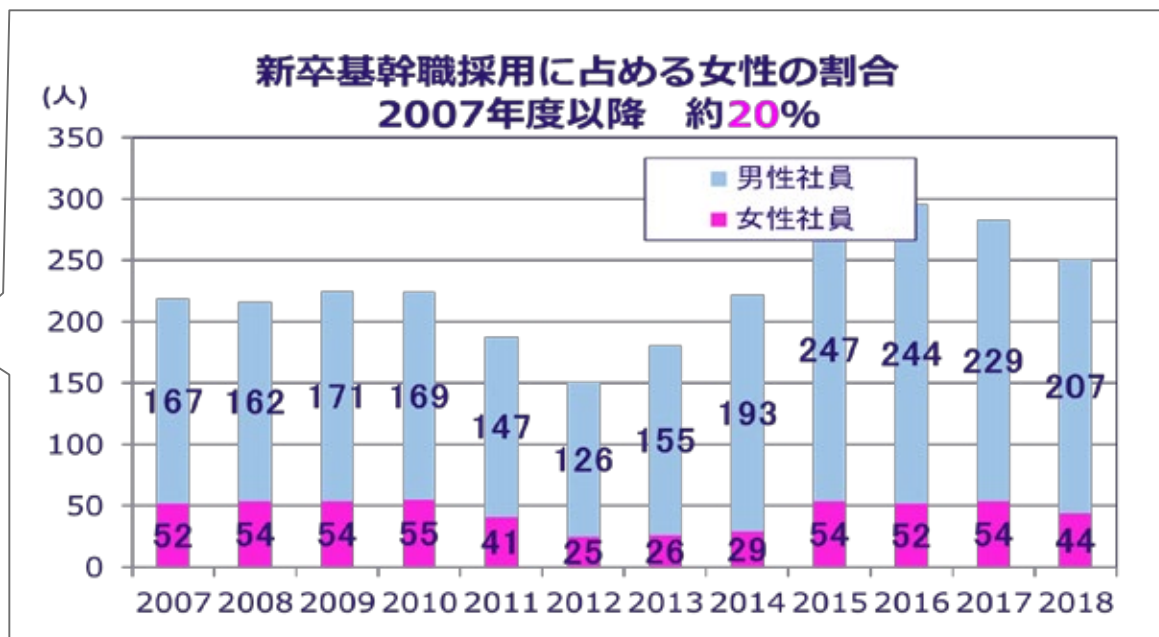


地図に残る仕事。®

2.具体的な取組

2007年 女性活躍推進に関する取組を開始

- 1 方針の浸透
- 2 基幹職女性社員の増加
- 3 職域の拡大
- 4 継続就業支援
柔軟な働き方を支援
- 5 能力開発支援
- 6 社員の意識・
風土改革



(2006年) (2017年)

- ・ 建設現場で働く
基幹職女性社員
- ・ 女性営業職

14人 ⇒ 186人
0人 ⇒ 24人

2.具体的な取組

女性活躍推進とは

まずは 将来は
管理職（→職位）に就く人材を増やす

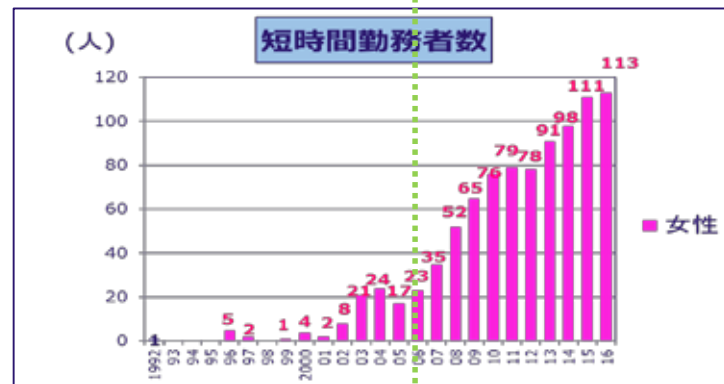
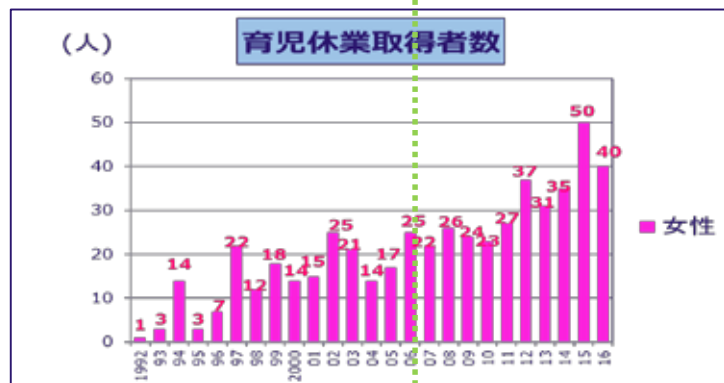
そのためには・・・

1.辞めずに働き続けること

- ・ 両立支援制度を整備
→ 利用者の増・退職者の減
- ・ 制度が利用しやすい風土作り

2. 役割（資格）に応じた能力を身に付けること

- ・ 知識と経験と判断力が不可欠
- ・ 様々な研修やセミナーを実施



2007年度

2.具体的な取組

1.辞めずに働き続けること

- ・ 両立支援制度を整備
- 利用者の増・退職者の減
- ・ 制度が利用しやすい風土作り

① 男性の育児支援

② 仕事と介護の両立支援

男女比 82 : 18

2. 役割（資格）に応じた能力を身に付けること

- ・ 知識と経験と判断力が不可欠
- ・ 様々な研修やセミナーを実施

③ 女性社員の育成

- ・ 次世代リーダー研修
- ・ キャリアパス研修

④ 家庭への働きかけ

- ・ 両立支援セミナー
- ・ 育休者ミーティング

⑤ 上司への研修

- ・ 女性社員を部下に持つ管理職(イクボス)研修

男性を巻き込む取組

2.具体的な取組

①男性の育児支援 I (2010年～)



父親セミナー

- ・子育てにおける父性の重要性を学ぶ
- ・子育てに悩む父親同士の意見交換



パパ座談会



男性の育休取得者同士が、取得に向けた準備、
子育て奮闘話、取得によるメリット等 語り合う会

2.具体的な取組

②仕事と介護の両立支援

2010年

基本方針「仕事と介護の両立を支援」 関連情報の提供を開始
 介護に専念することを支援するのではない

事前の心構え

お互い様意識の醸成



ケアマネジャー提出用リフレット

2011年

介護セミナー開始

- 現在の介護セミナーのテーマ
- ・介護保険制度
 - ・介護施設
 - ・認知症
 - ・遠距離介護

2013年

相談窓口の整備

- ・複数の相談窓口
産業医、EAP、外部NPO法人等
- ・介護をする社員へのヒアリング実施

2014年

介護休業制度拡充

- ・組合とタイアップし社員に伝達
- ・管理職に対する相談時の心得
- ・介護セミナーの全国展開

2015年

情報伝達の強化

- ・セミナーの継続的实施及び参加条件の緩和
- ・相談会の実施
- ・長欠者へのフォロー
- ・情報掲載携帯カードの配布

2016年

協力者調査
 介護経験者交流会

- ・アンケート実施（協力者調査）
- ・介護セミナー開催案内をDMで家庭に送付
- ・介護経験者参加型セミナー（体験談）の実施

2017年

I C T の活用

- ・介護セミナー（動画版）配信開始
- ・介護保険の概要、施設介護、在宅介護
- ・介護相談会（スカイプ版）実施

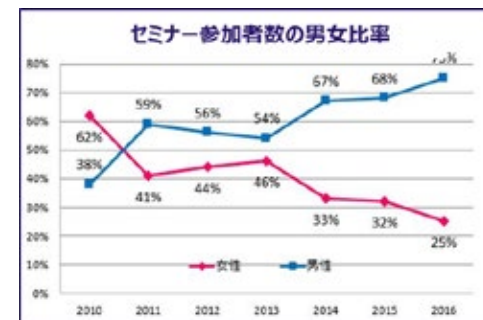
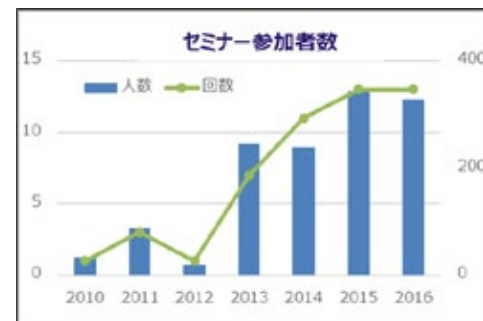
2018年

介護サポート
 プログラム開始

- ・介護のしおり入クリアファイルの配布
- ・介護サポートプログラム開始（本人・上司・人事担当者による三者面談）



介護セミナー：男性参加者の増加



2.具体的な取組

④ 家庭への働きかけ



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不可欠であるため、家庭での協力体制作りを支援する目的で実施。結婚前のカップルや独身者の参加も可。

パートナーと考える両立支援セミナー

2. 具体的な取組

④ 家庭への働きかけ

- ・女性が働くことが、家計だけでなく社会のためになることが分かった。短時間で効果的に働くことの必要性を理解でき、家事ができないのは言い訳だったと気付いた。（男性）
- ・妻への接し方（家事、育児）について、相手のことをもっと考える必要があり、もっと行動に表さないといけないと感じた。（男性）
- ・自分の人生・キャリアについて今一度考えさせられた。また、夫が積極的に育児参加するモチベーションを持ってくれた。（女性）
- ・男性の短時間勤務者も誕生

■ 2018年度両立支援セミナースケジュール

（2018年7月28日 実施予定）

イベント	定員	8:45	9:00	9:30	11:30	12:00	13:00	13:30	15:30
リコチャレ	一般応募		受付 (事務所)	工事概要説明 (事務所)	現場見学(現場)	解散			
	社員の子					女性社員との交流・自由研究(事務所)			パラスポーツ選手との交流・ポッチャ体験
【参加パターン1】 両立支援セミナー・ パパクッキング・ 子供企画 (工作教室・ ポッチャ体験)	父親	受付	準備	パパクッキング		片付け	昼食	移動 & 受付	子供企画 両立支援セミナー 解散
	母親					母親はここから参加	受付		
	社員及びパートナー						受付		
【参加パターン2】 両立支援セミナー・ 子供企画	社員の子						受付		
	社員とパートナー						受付		

男性の育児支援に取り組む目的

男性が多い組織において、女性の活躍を進めるためには男性自身を変えていかなければならない

「誰もが」いきいきと働ける職場づくり

「働き方改革」長時間労働の是正 → 業務改善・意識改革

女性活躍推進

育児をしながら働く女性社員に対する理解や協力を得る

少子化対策としての社会貢献

結婚・出産・育児を支援 → 国の人口減少に歯止めをかける

2.具体的な取組

①男性の育児支援 II ～成果を生むために～

**トリプル100
プラス1**

休日休暇 年間**100**日以上
健康管理時間 毎月**100**時間以内
節日休暇**100**%取得
+
男性育児休業**100**%取得

「社員がいきいきとする環境」をつくらう

最重要課題

育児休業取得率**100%**達成

社長メッセージ発信

先ず全員が取得する

社長メッセージ ～抜粋～



2017年4月
イクボス企業同盟 調印式

ダイバーシティ経営の推進の一環として、**社内で多数を占める男性を巻き込む取り組み**にも力を入れており…
イクボスの育成に注力して取り組んでまいります。（社長コメント）

誰もがワークもライフも大切にできる、**いきいきと働ける職場環境**をめざし、**男性社員の育休取得率向上**を「**働き方改革**」の一つと認識し、会社全体で取り組んでいきましょう。
(2016年7月)

従業員が**自分のライフスタイルを大切に**し、**いきいきと働いてもらう**ことに、**私は大賛成**です。

男性の育児休業は出生から1年間有効ですので、未取得社員は是非遠慮せずに取得してください。

職場の理解、上司の理解が得られずに、育児休業取得ができないというアンケート結果があります。人生の節目はお互いさまです。**イクボスの皆さん**は是非育休を**取得しやすい雰囲気**を作ってください。
(2017年5月)

2.具体的な取組

①男性の育児支援 II ～成果を生むために～

定期的な取得状況公表

- ・毎月、取得権利者一覧を配属先人事担当部門に送付
- ・四半期ごとに本部長・支店長宛てに全社部門別取得状況一覧を送付



イクメン・イクボス紹介

- ・パパ通信にて、休みの取りにくい全国の作業所で働くイクメン・イクボスの様子を紹介

制度改定

取得手続きの簡素化

最重要課題

育児休業取得率 100%達成
社長メッセージ発信

制度改定

取得期限の延長
1年→2年

本人&上司宛メール

- ・出産時、会社からの本人宛にお祝いメールを配信
- ・上司と本人に育児休業取得促進メールを配信

男性の育休取得率

93.8%

(2016年度に子の生まれた社員)

eラーニング研修の実施

男性育休取得促進の目的を周知
イクボス育成 (イクボス度チェック)

経団連 働き方改革アクションプラン ④柔軟な働き方の促進（KPI）

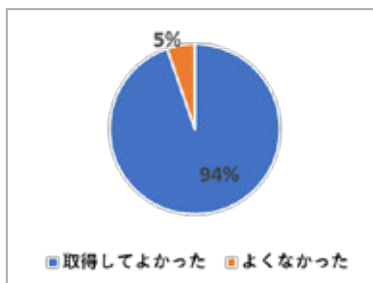
- ・ 2018年度までに男性育休取得率 100%
- ・ 2020年度までに男性育休取日数 14日以上
- ・ 2020年度までにテレワーク利用率 30%

2.具体的な取組

①男性の育児支援 II ～成果・効果～

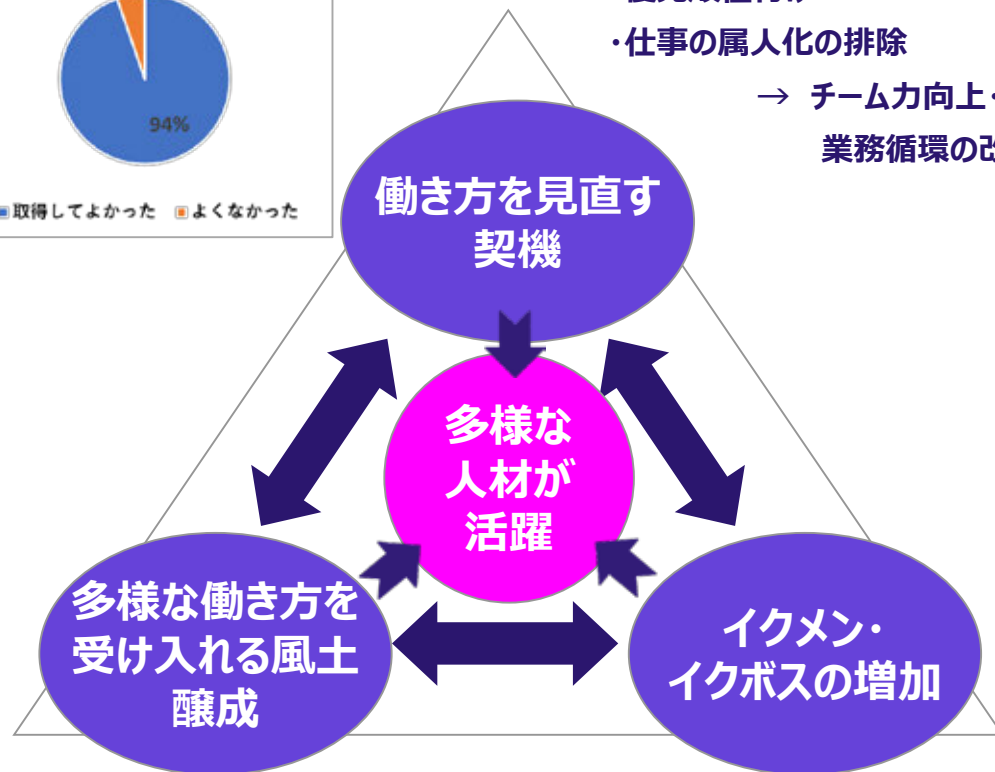


育児休業を取得した感想



- ・業務の見える化
- ・優先順位付け
- ・仕事の属人化の排除

→ チーム力向上・
業務循環の改善



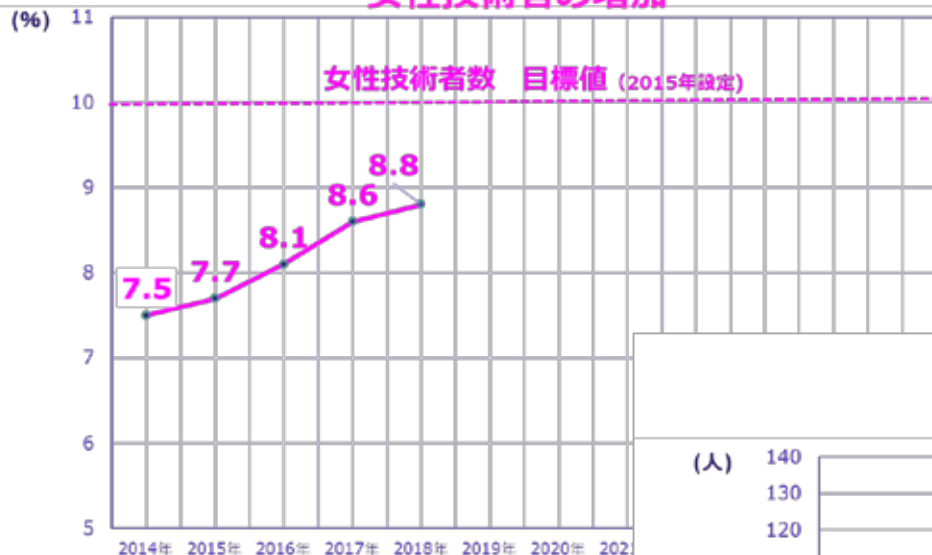
- ・残業が美德のマインド変化
 - ・家族のために働く意識（夫婦関係の改善）
 - ・休暇取得に対する社内風土の変化（休養必要性の認識）
- 仕事に対する責任感や主体性の変化

以前から持っていた思いを後押し

2.具体的な取組

～成果 女性管理職・技術者の増加～

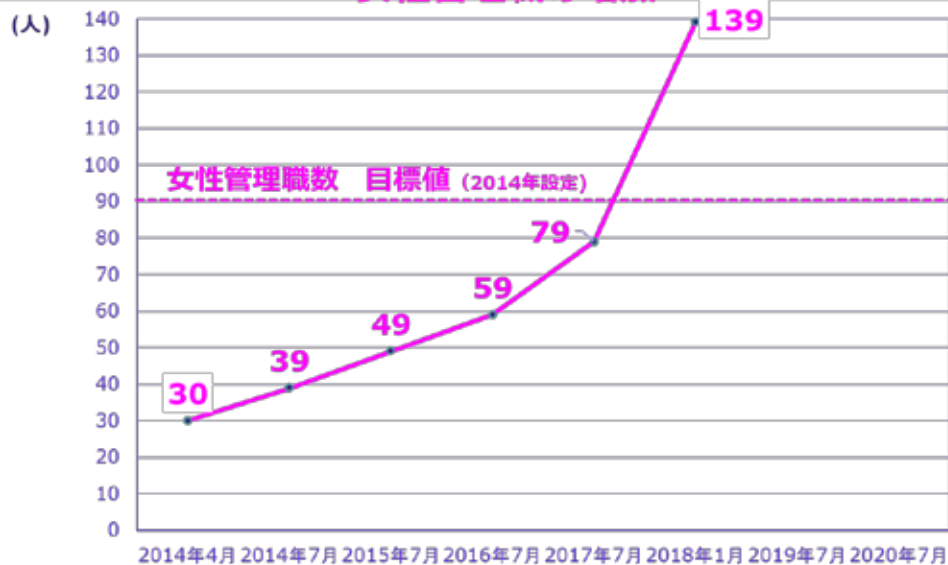
女性技術者の増加



女性活躍推進法に基づく行動計画

- ① 2020年までに
女性管理職を**3倍**
- ② 2025年までに
女性技術者の割合を**10%以上**
とする

女性管理職の増加





ご清聴ありがとうございました。

