



ワーク・ライフ・バランス及び 女性活躍推進に関する 取組について



大成建設株式会社

(兆円)

建設投資の推移



1. 取組状況 WLB ~経過~

▲40%

52兆円

当社の主な取組

1992

育児休業
規程制定

1999

介護休業
規程制定

2003

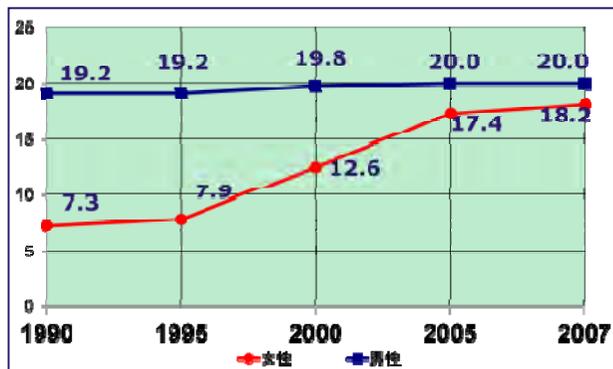
基幹職女性
社員採用

2006

本格的な女性活躍推
進への取組決定

2007

推進専門
組織設置



男女別平均勤続年数

持続的発展を目指す

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)

社員のモチベーションと時間生産性の向上

人がいきいきとする環境を創造する

1

方針の浸透と
社員の意識改革

2

女性社員の
採用数の拡大

3

新たな職域への
女性社員の配属

4

継続就業への支援

5

能力開発への支援

6

環境整備・
風土改善への
取組

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組

- 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

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				
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

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
- ・ パパ通信



WLB理解促進 研修の実施

- ・ 仕事と介護の両立について考える



時短への 取組

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



1. 取組状況 WLB ～経過～

仕事と介護の両立支援

2006年 女性活躍推進への取組み決定

2007年 女性社員へのヒアリング実施



介護に対する不安

2008年 職場環境改善活動の実施



介護に対する不安

2010年 WLB研修の実施



介護に対する不安

会社は何に取り組みばいいのか？

2011年 本格的な情報提供を開始
介護セミナースタート
介護施設検索サービス導入
アンケート実施

- 介護セミナーのテーマ
- ・介護全般
 - ・介護保険制度
 - ・施設
 - ・認知症
- ・介護に関する現状
- ・不安に思う具体的項目
- ・相談する相手 等



介護のしおり



ケアマネージャー提出用リーフレット

2013年 相談窓口の整備、介護をする社員へのヒアリング実施

- 相談窓口（第三者と連携）
- ・産業医・EAP・NPO法人

- ヒアリング（ニーズの把握）
- ・分割利用
 - ・1日全てを休む必要はない
 - ・会社の制度を知っておけば良かった

2014年 介護休業制度拡充、情報伝達

- ・組合とタイアップし社員に周知
- ・e-ラーニングによる制度・支援情報を周知
- ・管理職に対する相談時の心得
- ・介護セミナーの全国展開

人がいきいきとする環境を創造する

2015年

新たな取組実施

- ・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
- ・介護関連本の募集・貸し出し
- ・グループ会社への支援
- ・新パンフレットの配布



介護セミナー：男性参加者の増加

表

携帯できる
名刺サイズの
カード
(会社制度・相談窓口先等掲載)

人がいきいきとする環境を創造する



介護に関する主な制度

制度名	内容
介護休業制度	93→180日 (勤務時間短縮制度と合わせて)
介護休暇制度	要介護者1名につき5日 半日単位での取得可 (有給)
時間有休制度	年5日 時間単位で取得可
勤務時間の繰り上げ下げ	1日の労働時間を変えずに運用
リバital休暇	繰越期間満了により消滅する有給休暇 ⇒ 定期的な介護に利用 (半日単位での利用可)
勤務地変更制度	勤務地限定社員 ⇒ 希望勤務地への異動が可能
ジョブカ-制度	介護を理由に退職 ⇒ 雇用希望 ⇒ 再雇用

1. 取組状況 女性活躍推進 ～内容～

1

方針の浸透と
社員の意識改革

2

女性社員の
採用数の拡大

3

新たな職域への
女性社員の配属

4

継続就業への支援

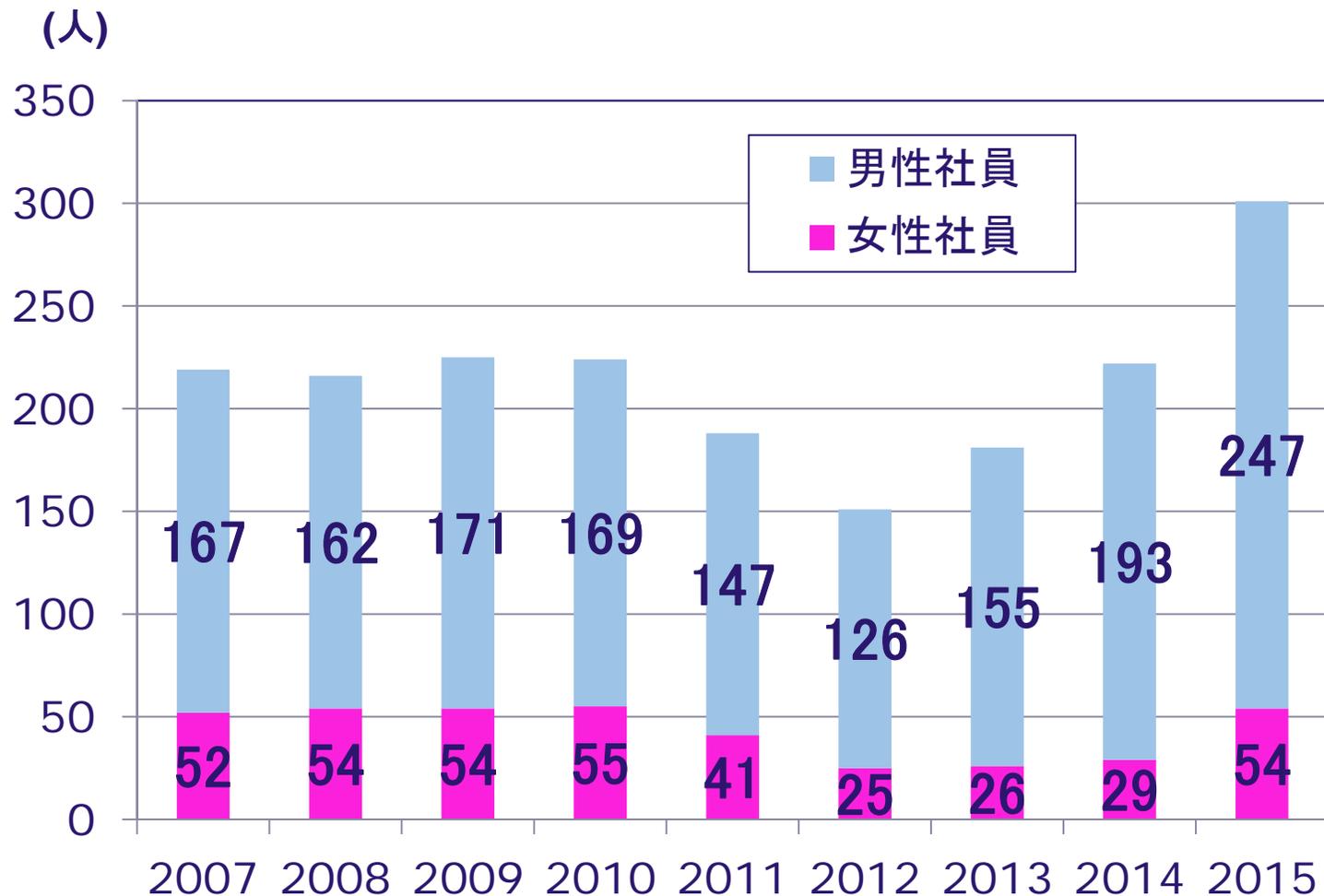
5

能力開発への支援

6

環境整備・
風土改善への
取組

新卒採用に占める女性の割合 20%



人がいきいきとする環境を創造する

3

新たな職場への
女性社員の配属

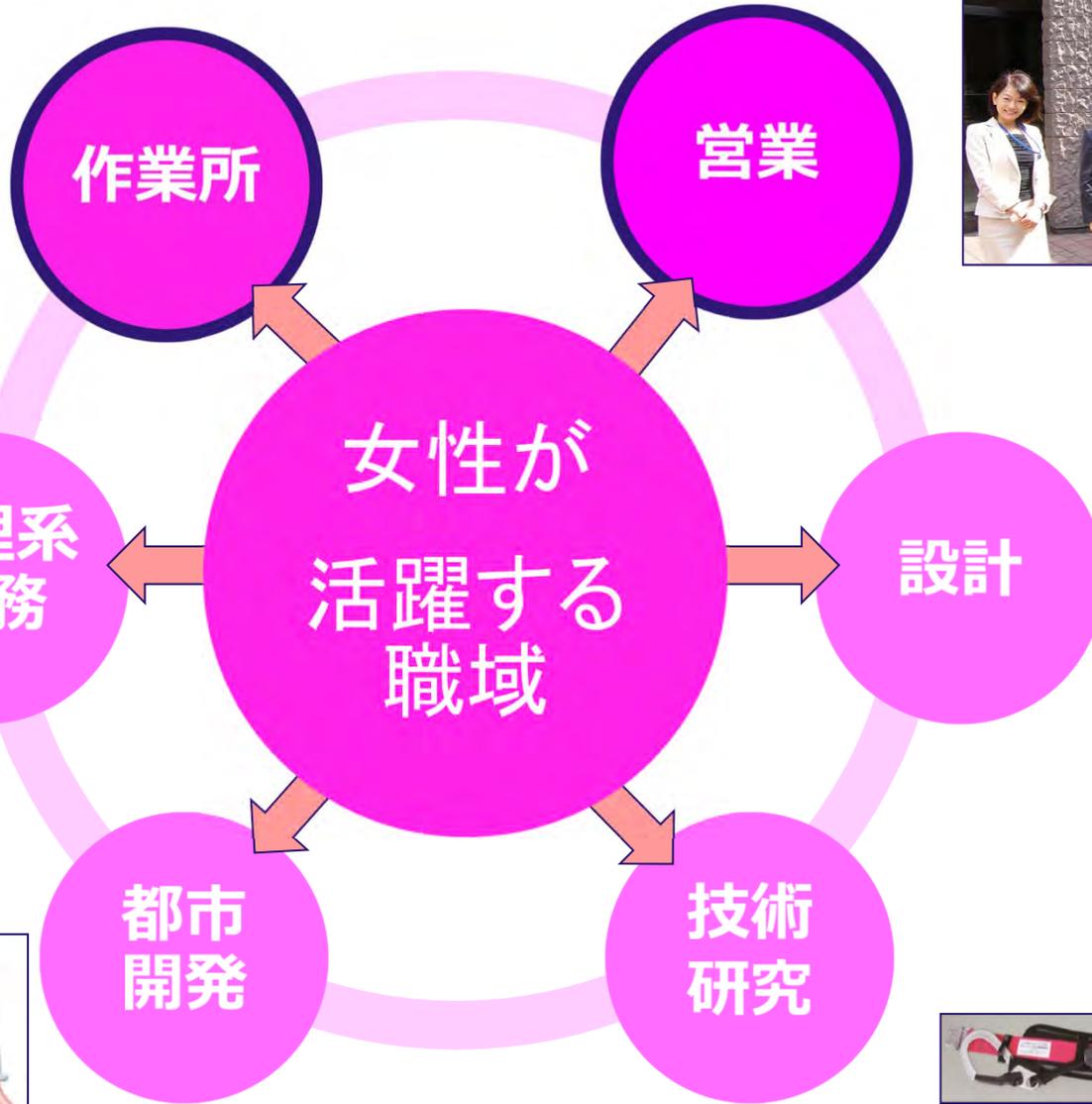
1. 取組状況 女性活躍推進 ~内容~



「女性専用トイレ」



「女性専用休憩所」

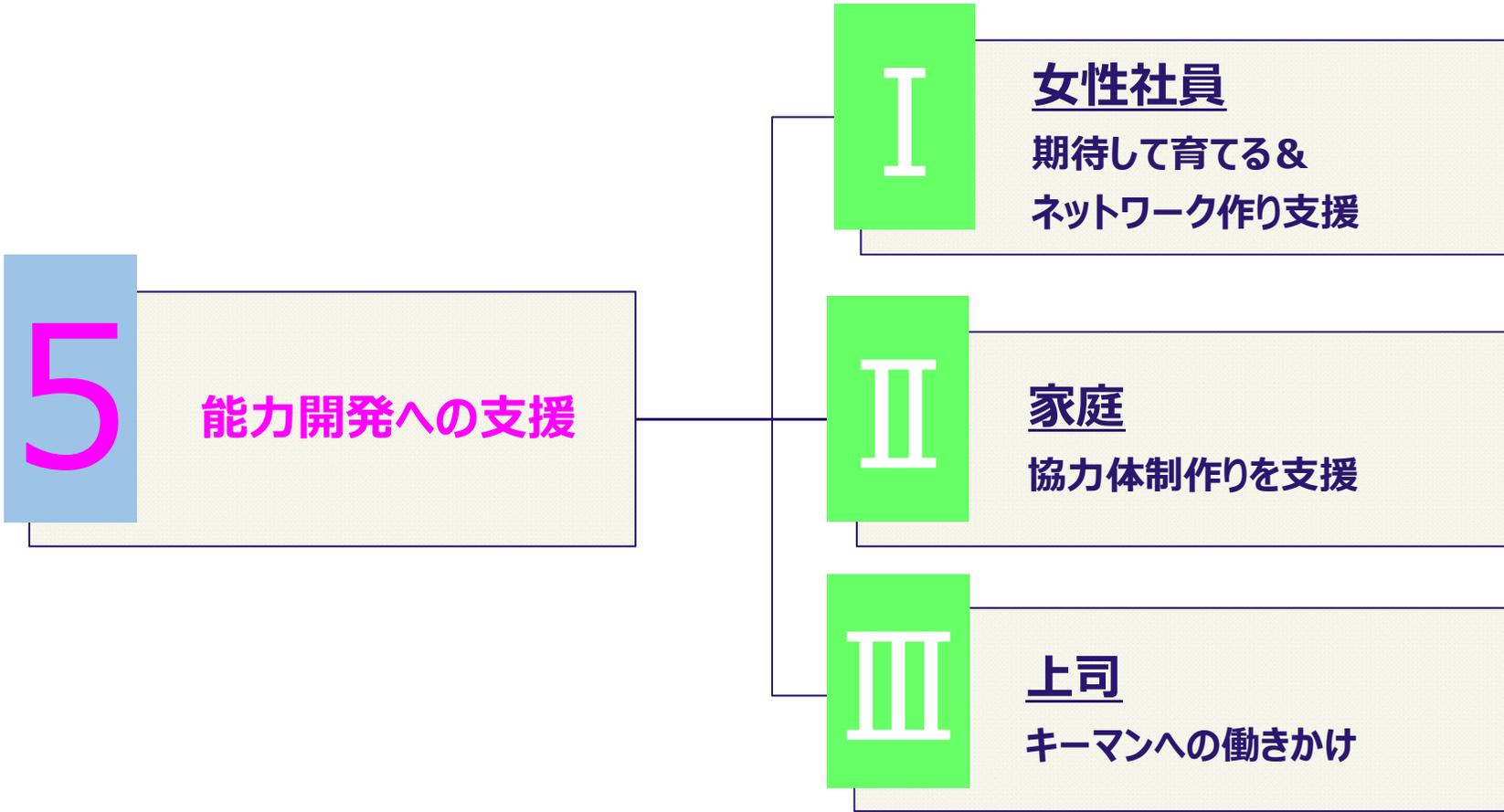


人がいきいきとする環境を創造する

海外作業所へ派遣



人がいきいきとする環境を創造する



I

女性社員

期待して育てる&
ネットワーク作り支援

②次世代リーダー育成研修

- ・ 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 等

①

キャリアプラン・
ネットワーク構築
研修等の実施



②

次世代リーダー
育成研修の実施



II

家庭

協力体制作りを支援

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
も大切

人がいきいきとする環境を創造する

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

(上記、共に動画配信により自宅にて視聴可)



III

上司

キーマンへの働きかけ

1

女性社員を部下に
持つ管理職研修女性管理職育成の
キーマン

直属上司



- ・ 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

人がいきいきとする環境を創造する

1

方針の浸透と
社員の意識改革

1. 取組状況 女性活躍推進 ~内容~

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

取組による 効果・実績 【定性】

1

(女性) 社員の
意欲の向上

2

企業イメージの向上

2. 取組による効果・実績 【定性】

1 (女性) 社員の 意欲の向上

I

職域拡大



・作業所で施工・事務管理業務に就く者 (2006年) 14人 ⇒ (2015年) 140人
 ・営業職 0人 ⇒ 24人

II

職位者の誕生と活躍

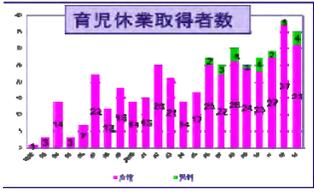


・ライン管理職（部長、室長）の誕生

2013年
グッドデザイン賞受賞
「冷凍倉庫・
冷蔵倉庫[マスクー]

III

両立支援制度の充実 と利用者の増加

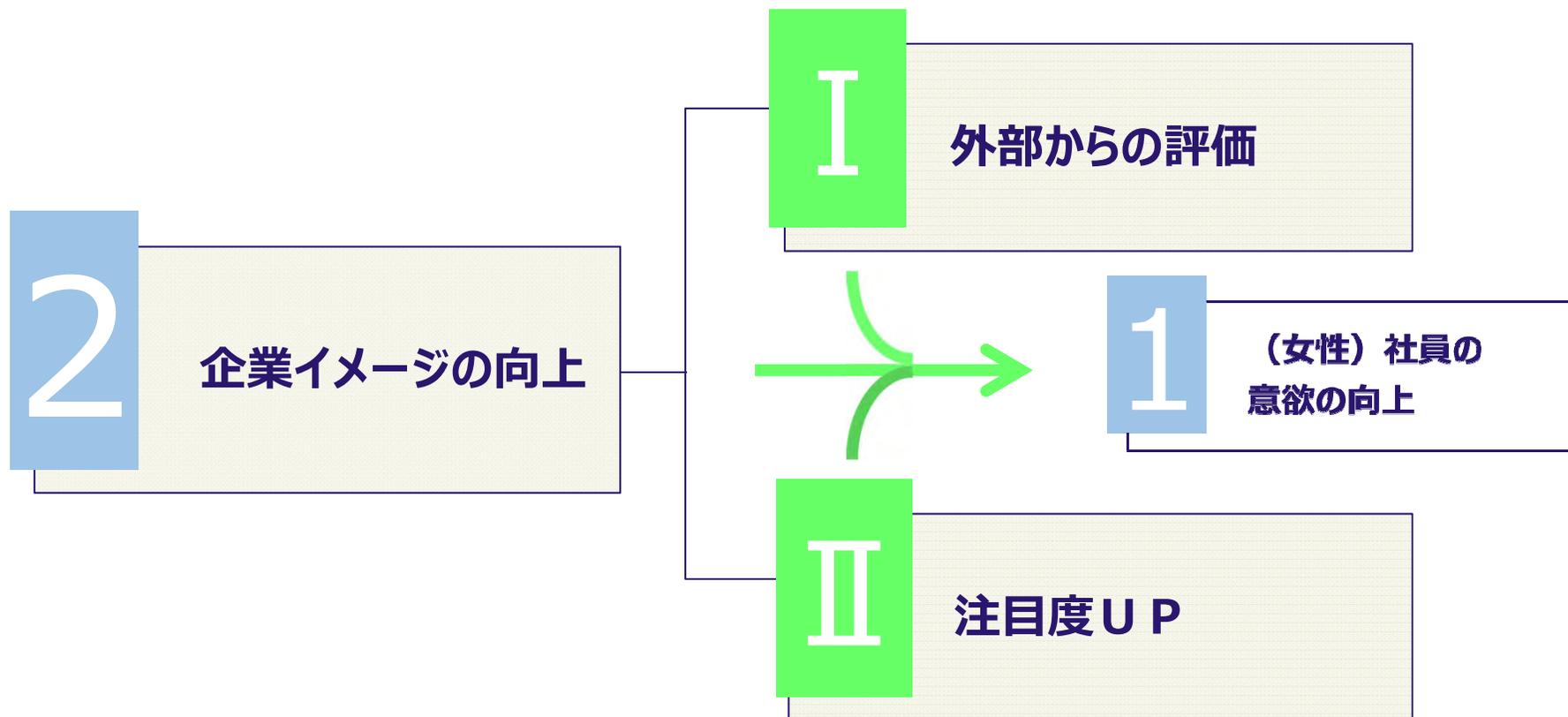


女性 ■ 男性 ■



人がいきいきとする環境を創造する

2. 取組による効果・実績 【定性】



I 外部からの評価

- 【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

II 注目度UP

- ・ 新聞、雑誌、TV等



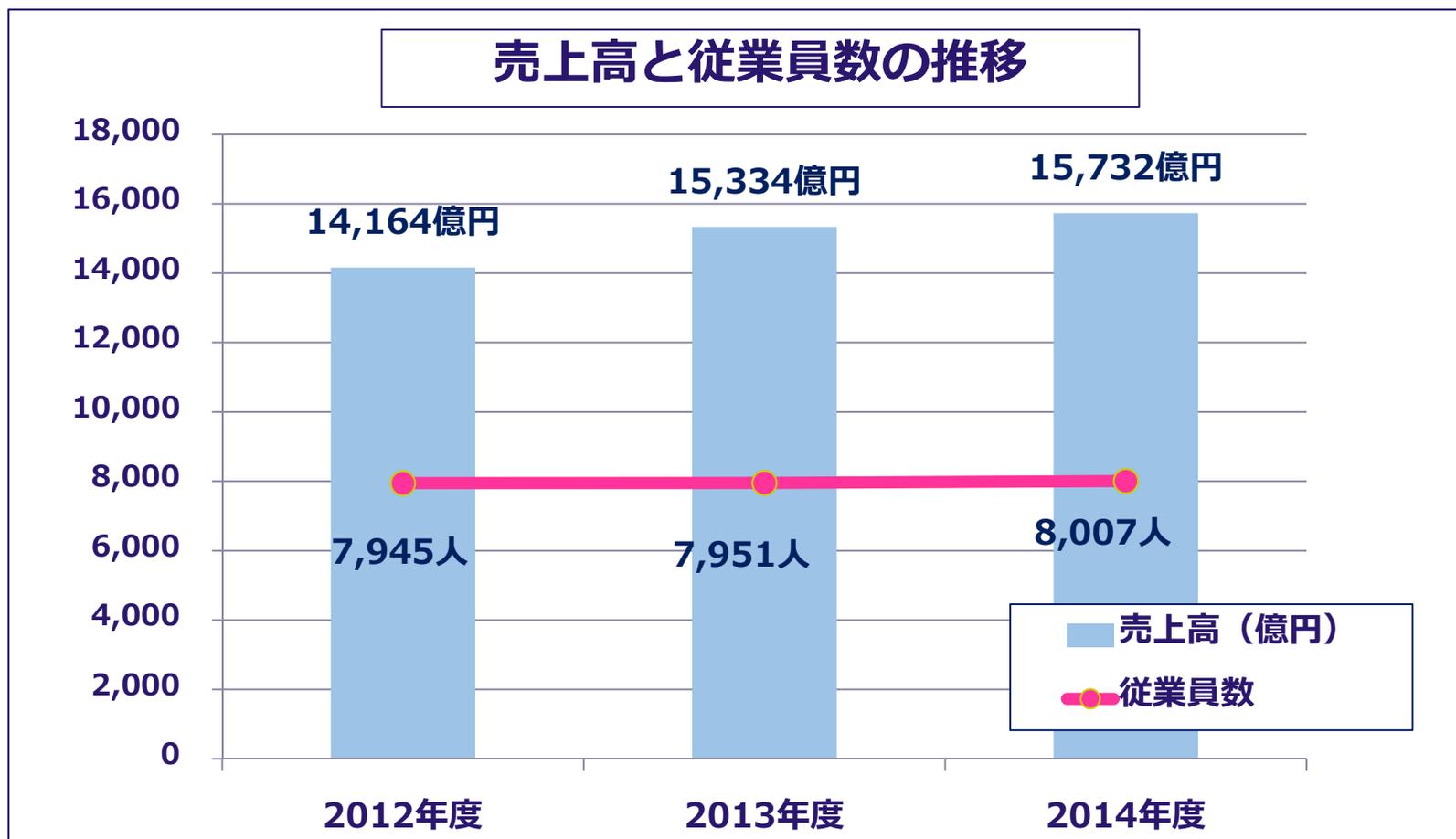
取組による 効果・実績 【定量】

1

生産性の向上

2

人材確保

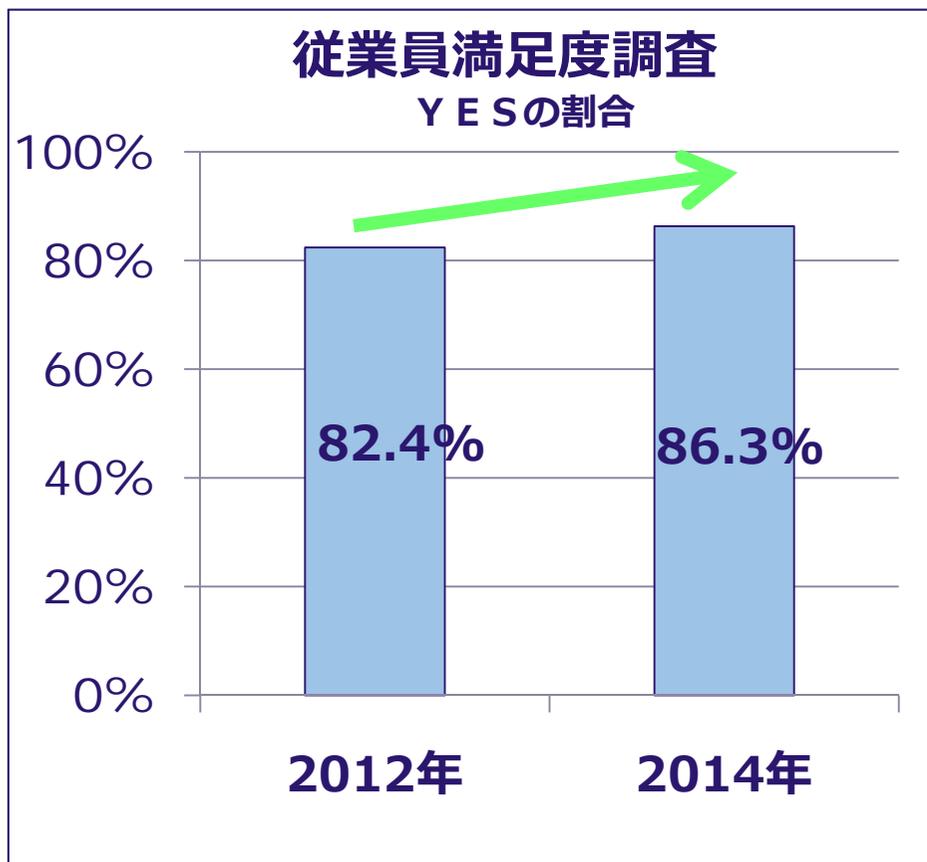


一人あたりの売上高 (億円)	1.8	1.9	2.0
月平均残業時間	42.9	43.4	43.2

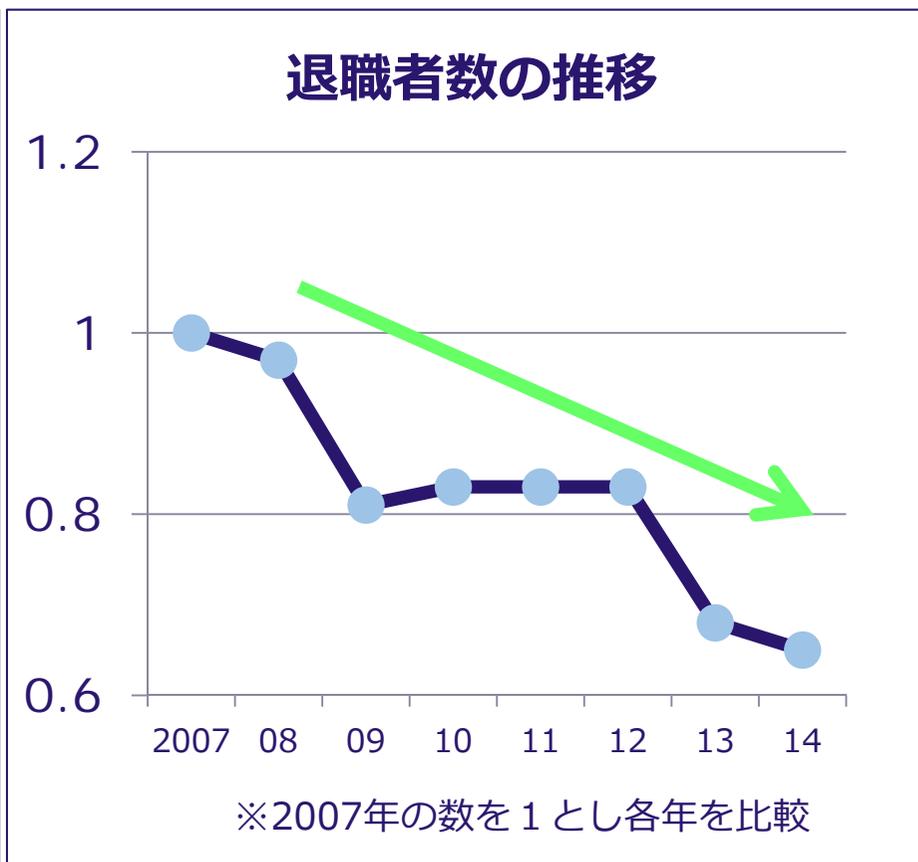
2012年比11%UP

ほぼ同水準

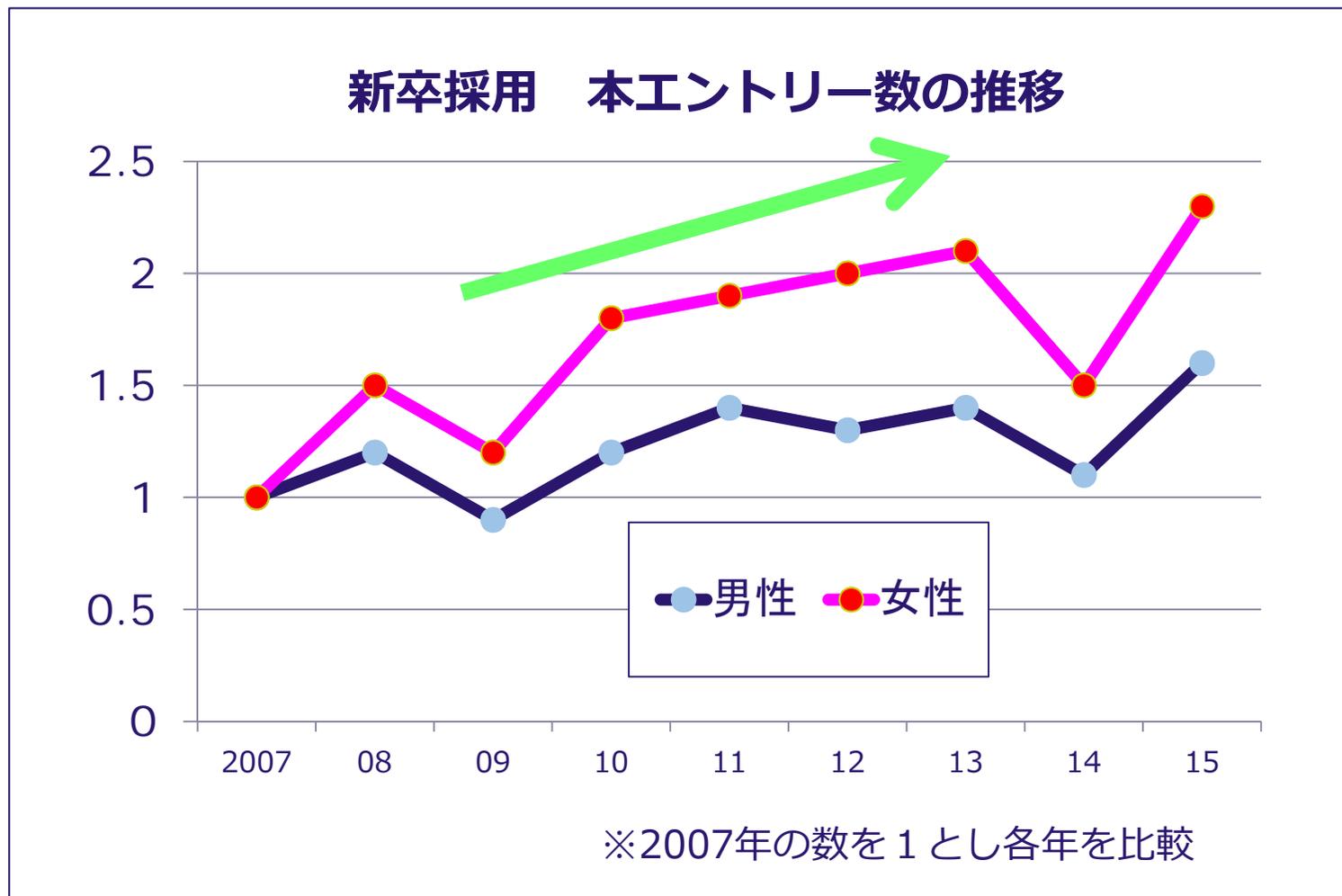
人がいきいきとする環境を創造する



従業員満足度も向上



従業員数は増加傾向にあるなか、退職者数は減少している



女性の本エントリー数は2007年度と比較し2倍を超えた

今後の課題



1

労働時間の削減

2

多様な働き方の整備

3

情報伝達

地道な周知活動

4

お互い様の意識の

醸成