

## 大建工業株式会社 行動計画

当社では、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、性別・年齢等に関係なく、社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、新たな価値を生み出し続ける会社となることを目指します。

女性活躍推進については、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下のような取組活動を推進していきます。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 31 年 3 月 31 日

### 2. 当社の課題

課題 1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差が見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題 2：男女差異のない教育機会の提供。

### 3. 目標

平成 30 年度に全管理職（係長級以上）における女性管理職比率を 3%以上（約 10 名）にする。

### 4. 取組内容と実施時期

取組 1：女性社員を対象にスキルアップ、キャリア形成、リーダー育成を目的とした研修を実施する。

#### 【平成 27 年度からの継続施策】

- ・女性社員向けスキルアップ研修の実施
- ・管理職（女性社員の上司）向けダイバーシティマネジメント研修の実施

#### 【平成 28 年度以降の新規施策】

- 平成 28 年 4 月～ 管理職向け「ダイバーシティ推進セミナー」の検討・実施
- 平成 29 年 4 月～ 女性総合職社員向け「キャリア研修」の検討・実施
- 平成 29 年 4 月～ 女性社員のリーダー候補者への新たな教育機会の検討・実施

取組 2：女性活躍推進への理解を促進し啓蒙することで、働きやすい環境づくりを推進する。

#### 【平成 27 年度からの継続施策】

- ・社内報や社内ポータルサイトを通じた女性活躍推進に関する情報発信による啓蒙
- ・Eラーニングによる啓蒙
- ・産前産後休業前後に、上司、人事担当者を交えた 3 者面談を実施。

#### 【平成 28 年度以降の新規施策】

- 平成 28 年 4 月～ 「仕事と育児の両立支援ガイド」作成による制度の周知
- 平成 28 年 4 月～ 男性社員を含めた育児休暇取得促進を目的とした制度の検討・実施