

三井住友建設株式会社

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日（2 年間）

2. 当社の課題

- ・ 2014 年入社から総合職における女性の採用に積極的に取り組み始めたが、それ以前においては女性総合職の採用がないか少なく、総合職に占める女性割合が低い
- ・ 2022 年度から一般職から総合職への区分変更の資格要件等を変更し、多様なキャリア形成を推進してきたが、現在の制度では区分変更した社員が管理職層に到達するのに年月を要す
- ・ 時間外・休日労働時間数は徐々に減っているが、働き方の柔軟性が、女性が就労継続し管理職になることをイメージするのに十分とはいえない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：採用における女性総合職比率を定期採用および中途採用で 25%以上とする

〈取組内容〉

【実施中】 女性リクルーターに積極的に活動してもらう

中途採用では管理職層の女性の応募を歓迎することを求人票に記載する

2026 年～ 定期採用における職種別の目標比率を変更する

（土木 15%以上、建築 25%以上、事務 40%以上 ⇒全体 25%以上）

目標 2：女性管理職比率を 3.5%以上に引き上げる

〈取組内容〉

2025 年～ D&I 教育やアンコンシャス・バイアス研修を継続して、マネージャー層の更なる意識変革を図る（特に女性の管理職登用の意義や、配属や登用におけるジェンダーバイアスについて）

2025 年～ 区分変更者を対象に、一般職から総合職へのキャリアチェンジをサポートするとともに、部下育成についてのスキルや管理職層へ向けてのマインド醸成につながる研修を実施する

目標 3：男性社員の育児休業取得率を 80%とし、平均取得日数 10 日以上とする

〈取組内容〉

【実施中】 育児休業取得者の体験談の掲載を継続し、座談会を開催するなどして、対象者の希望や課題感をきき、改善につなげる

2025 年～ 当社の育児休業取得状況が見える化し、男性でも育児休業・育児参加が当たり前である意識を醸成する

以 上