

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

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- ・総合職に占める女性割合が低い
過去：女性総合職の採用がないか、または少なかった
現状：定期採用では目標の人数にわずかに届かず、若手女性総合職の離職者が増加傾向
- ・女性管理職数は増えているが、今後は管理職層の対象となる年代の女性総合職が少ない
- ・時間外・休日労働時間数は徐々に減っているが、女性が就労継続をイメージするのに十分ではない

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20%以上とする

〈取組内容〉

2022年4月～ 定期採用において職種別に女性比率を設ける
（土木15%以上、建築20%以上、事務40%以上 ⇒全体20%以上）
女性リクレーターに積極的に活動してもらう

2022年4月～ 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

目標2：2024年度末までに女性管理職比率を3.0%以上に引き上げる

〈取組内容〉

2022年4月～ 女性のネットワークづくりを継続して支援する
2022年4月～ 女性経営幹部・リーダー育成プログラムを展開する
2022年5月～ 経営トップメッセージの継続的な発信やダイバーシティ研修（管理職向け、全社員向け）の実施等により社員の意識改革を図り、D&Iの風土醸成につなげる

目標3：各年度の毎月の総合職（非管理監督）の平均法定時間外・休日労働時間を45時間未満にする

〈取組内容〉

2022年4月～ 全社員の時間外・休日労働時間数をモニタリングする
2022年5月～ 時間外・休日労働時間数を60時間以下にする施策を展開する
2022年7月～ タイムマネジメントに関する情報提供を行い、必要に応じて教育を実施する
2022年10月～ 出勤簿システムのダッシュボード機能を利用して、部下の時間外状況等のビジュアル化・一覧化を促進する

目標4：各年度の男性社員の育児休業取得率を100%とする

〈取組内容〉

2022年6月～ 対象者の育児休業取得状況をモニタリングし、四半期ごとに未取得者に対して取得推進を通知する
2022年8月～ 育児休業取得者の体験談を掲載する
2022年10月～ 「育児休業取得プラン」策定を制度化する
2023年5月～ 育児休業取得に関する座談会を開催する

以上