

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」に基づく行動計画

1. 計画期間

2019年4月1日～2022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を採用できず、中途採用では応募者が少ない
- ・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
- ・時間外労働が徐々に減っているが十分でなく、女性が働き続けるキャリアをイメージしにくい

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で 20%以上、中途採用で 10%以上とする

〈取組内容〉

2019年4月～ 定期採用で職種別に目標とする女性比率を設ける
(土木 15%以上、建築 20%以上、事務 40%以上 ⇒全体 20%以上)

2019年4月～ 管理職の中途採用では女性の応募を歓迎することを求人票に記載する

目標 2：女性管理職比率を 2.5%以上とする

〈取組内容〉

2019年4月～ 女性のネットワークづくりを継続して支援する

2019年10月～ 社内 HP に家庭と仕事の両立支援制度の掲載ページをつくり、利用・手続の仕方をわかりやすく周知し、制約のある働き方をしている社員の事例等を共有する

2020年4月～ キャリアパス事例を明示する

2020年4月～ キャリア相談室を設置する

2020年10月～ キャリア研修を通じて総合職女性の働き続けるマインドを醸成する

目標 3：2021年度の毎月の非管理職総合社員平均の時間外・休日労働時間を 45 時間未満にする

〈取組内容〉

2019年4月～ まずは時間外・休日労働時間数を 60 時間以下にする施策を検討する

2019年4月～ 時短施策をモデル作業所にて試行・効果測定し、一定の効果が認められる施策は水平展開する

2019年4月～ 作業所独自の取組を収集し、好事例があれば情報を展開する

2019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

2019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

以上