

2021年12月14日

報道関係者各位

【女性活躍推進】

## 建設業界初「クォータ制」を導入した女性育成プログラム始動

### 3年後の女性管理職数を定め計画的に育成

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長:小林克満)は、10月より、女性管理職の育成、登用に向けた、建設業界初※1となる「クォータ制」を導入した女性育成プログラムを始動しました。

女性育成プログラムは、昇進をハードルに感じる女性社員が様々な教育を経て、役員や管理職の役割を理解したうえで、キャリアの選択肢の1つとして当たり前と考えられるようにすることを目的としています。本プログラムでは、3年後の女性管理職数を定め計画的に育成していく「クォータ制」の導入や、本プログラムの推進を行う「女性活躍推進委員会」の設置、階層別に段階的な教育体制を整える「女性教育プログラム」のほか、女性部下の育成方法などを学ぶ「上司向け研修」を実施します。

※1 当社調べ

#### ■ 女性管理職登用の現状

2016年4月に「女性活躍推進法」が施行され、ダイバーシティ推進や働き方改革などの重要なテーマの一つとして、女性活躍推進における企業の理解や取り組みが進んでいます。中でも「女性管理職登用」の割合は注目度が高く、女性活躍推進の度合いを表す指標としても活用されています。

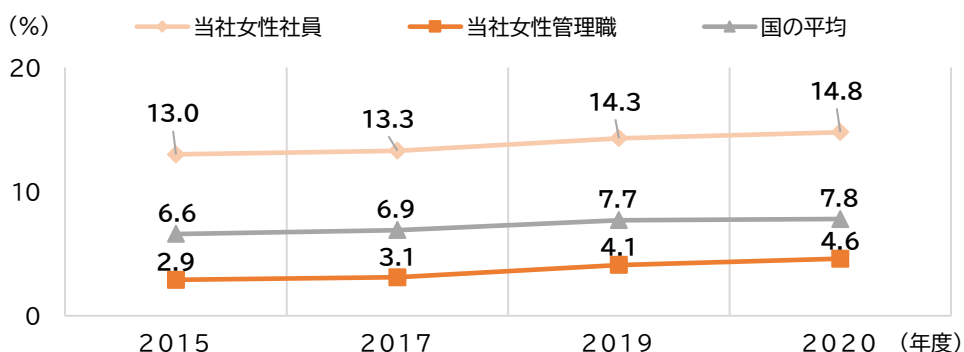
内閣府は2003年、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という方針を掲げました。その後17年が経過し、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加など一定の結果は出てきたものの、当初の目標である30%には及ばず、昨年、「2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合を30%程度にする」という目標に切り替えられています。

当社においても約8,479名※2いる社員のうち、女性社員の割合は14.8%※2、女性管理職の割合は4.6%※2に留まっており、過去5年で微増しているものの、2021年8月に帝国データバンクが発表した国の女性管理職の平均割合7.8%※3を下回っている状況です。

※2 2021年3月末時点

※3 出所:全国2万3,680社(有効回答企業数1万1,732社)を対象に実施した『女性登用に対する企業の意識調査(2020年)』

<当社の女性社員及び女性管理職割合と、国の女性管理職の平均推移>



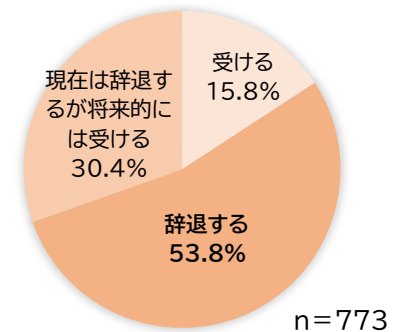
## ■ 昇進に関する女性社員の意識調査(当社調べ)

2021年7月、当社の全社員を対象に実施した「働き方、キャリア及びダイバーシティ推進に関するアンケート」調査によると、「管理職への昇進を打診されたらどうしますか」という設問に対し、女性社員の過半数が昇進を「辞退する」と回答しました。

辞退する理由として最も多かったのは、「自信がないから」が20.4%、続いて「責任が重くなるから」が19.1%という結果になりました。

この結果を受け当社は、女性社員に着実なステップアップや昇進をイメージさせることで、自信をつけてもらう育成体制が重要と考えました。

<管理職への昇進を打診されたらどうしますか>



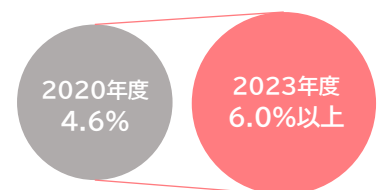
## ■ 「女性育成プログラム」の内容

### ● クォータ制の導入

クォータ制とは、政治では議員、企業では役員などの女性割合を一定になるようにする制度のことで、女性の社会進出や、男女ともに働きやすい多様性のある社会を実現するものと考えられています。ノルウェー発祥の積極的改善措置の一手法として、世界120以上の国や地域で導入が進んでおり、取り入れていない国が少数派と言われています。

当社では、クォータ制を導入し、3年後の上級管理職を含めた女性管理職人数を設定。また、昇進必須要件である管理職候補者研修選抜時の女性割合も設定し、執行責任者の責任のもと計画的に育成することで、3年後の女性管理職比率を2020年度の4.6%から6.0%にしていきます。

<女性管理職比の現状と目標>



### ● 女性教育プログラムの導入

女性教育プログラムは、課長職、マネジメント職、役員への昇進など、段階別に研修を実施し、教育体制を整えることで、着実なステップアップを実感し、昇進をイメージしてもらいやすくすることを目指します。当社が実施したアンケートで最も多かった「自信がないから昇進を辞退する」の解決に向けて、不安を解消し、自信につなげていく教育体制を整えます。

例：課長昇進に向けたプログラム(チーフ職)



### ● 女性活躍推進委員会の設置

経営管理本部長を委員長とし、営業や設計、工事、業務、本社の各職種の執行責任者を中心に全職種横断型の女性活躍推進委員会を設置。半年に一度の報告会では、クォータ制の進捗状況や課題の共有を行うなど、全社的に推進していきます。

### ● 上司向け研修の導入

来年度より、全管理職を対象とし、男女の考え方の違い、アンコンシャスバイアス、女性部下育成の方法などの研修を行います。女性の育成において上司の指導、支援が重要であることの認識を高め、女性活躍を推進していきます。

## ■ 当社のこれまでの女性活躍推進

一般的に、女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに仕事を辞める理由の多くは、就業時間の長さや、仕事と家庭の両立の難しさにあると言われ、両立支援制度の推進はとても重要です。

当社は、2015年より人事部内にダイバーシティ推進課を設置し、育児・家事・介護などと仕事の両立を支援する様々な制度や職場環境の整備を図り、女性活躍推進と継続就業を支援しています。

### ● 「いろどりLAB(ラボ)」を発足

2019年4月に発足した「いろどりLAB」は当初、社内の女性活躍をさらに推進するため発足しましたが、議論を重ねるにつれ、女性に限定することなく全ての従業員が活躍することが企業の持続的成長には不可欠であるとの考えに至り、「十人十色を活かすことができる企業に。」をスローガンに掲げ、活動しています。2020年1月には、「いろどりLAB」の活動から仕事と家庭の新たな両立支援制度として、「家族休暇（不妊治療休暇、マタニティー休暇、看護休暇）」、「不妊治療休業」を導入しています。



### ● キャリアに応じたセミナーの開催

2016年より、女性の長期的な活躍、および自律的なキャリア意識の醸成に向けた取り組みとして、女性社員の意識改革を目的に、女性向けセミナーの開催や公開講座への参加を促進しています。直近では11月、女性管理職候補者向けの「Women'sキャリアデザインセミナー」を開催しました。参加者からは、「将来の働き方のビジョンを明確にすることができた」「難しく考えずに前向きに幅を広げてキャリアアップを目指したいと思えた」といった声が得られました。



オンラインセミナー開催の様子

### ● 施工現場で働く女性を支援

現場監督は、建築工事全体の管理を行う重要な仕事です。当社では、建物完成に至るまでの、安全管理・品質管理・工程管理・原価管理において、女性の視点や感性を活かしたいという思いから、2015年より施工管理職の女性採用を開始しました。建設業界での女性活躍が社会的に期待される中、当社も女性現場監督の雇用促進に向けた、ダイバーシティ研修の実施や、業界横断プロジェクト「じゅうたく小町」への参加など職場環境の向上を図っています。



「じゅうたく小町」への参加の様子  
(新型コロナウイルス感染症流行前)

### ● 男性の育児休業義務化

女性活躍を推進するうえで欠かせないのは、男性の育児参画の推進です。当社では2018年10月より、男性の育児休業において5日間の取得義務化および、10日間の有給化を実施しています。経営トップ自らが義務化を宣言することで、取得しやすい風土をつくり、2020年度は男性の育児休業取得率100%、192名の社員が取得しています。当社は、今後も男性でも育児に参加しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

<当社の男性育児休業取得率推移>

