

2024 年 7 月 9 日

西武建設株式会社

一般事業主行動計画

一人一人が最大限能力を発揮できる環境を整備し、「働きがいと豊かな生活の両立」を実現することで、長く安心して生き活きと働き続けられる職場となることを目指し、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021 年 4 月 1 日 ～ 2026 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題

- ・ 女性管理職比率が低い傾向にある。（目標 1）
- ・ 当社の目標の 2030 年に向けては、人員不足による人員構成の偏りが予測され、労働者に占める女性割合を増やす等労働力不足を補う必要がある。（目標 2）
- ・ 年齢や職種、男女問わず、ワークライフバランスの充実に向けた取り組みが必要。（目標 3）
- ・ 男女問わず、特にライフステージの変化に伴うキャリアパス形成への会社と従業員の理解が不足している。（目標 4）

3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標 1 2026 年までに女性管理職比率現在の 40%増とする

- 2024 年 8 月～ ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた理解・共感を促す研修開始
（全役職員対象として継続実施）
- 2024 年 8 月～ 女性リーダーシップ研修の実施
- 2024 年 10 月～ 女性管理職、女性現場従事者の座談会や意見交換実施
（双方の関係性で実施し現状をヒアリング）
- 2025 年 3 月～ 内容を再考し継続実施し、PDCA サイクルを回す

目標 2 新卒採用の女性比率 25%を目指す

（継続実施）

- 2024 年 4 月～ 技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報
新卒採用サイトや PV・採用パンフレットで活躍する女性社員の紹介
女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施

目標 3 2026 年までに年休取得率 80%以上を目指す

- 2024 年 4 月～ 働き方改革や DX の本格的な推進による業務効率化を図り年休を取得しやすい環境を構築（継続実施）
- 2024 年 4 月～ 現場支援部署による現場の労働時間削減への支援
- 2024 年 8 月～ 年休取得促進を図る啓発活動を具体的に実施（継続実施）

目標4 男性・女性育休取得率 100%を目指す

- 2024 年 4 月～ 「仕事と育児の両立支援研修」の実施（2022 年度より継続実施）
- 2024 年10月～ 男性育休取得者座談会・意見交換実施および男性管理職意見交換実施（課題等の抽出）
- 2025 年 1 月～ 男性・女性の育休取得事例の共有（社内イントラネット活用）による制度を活用しやすい風土醸成

以 上