

各 位

西武建設株式会社

「DEI 推進方針」および 次期「一般事業主行動計画」策定のお知らせ

当社は、従来の「D&I 推進方針」をさらに発展させ、新たに「Equity（公平性）」の概念を加えた「DEI 推進方針」を策定いたしました。

あわせて、次世代育成支援対策推進法 および 女性活躍推進法 に基づく、次期「一般事業主行動計画」を策定しましたので、ここにお知らせいたします。

これまで当社は、多様な考え方や価値観を受け入れる取り組みを進めてまいりましたが、今後は単に多様性を受け入れるだけでなく、「Equity（公平性）」の視点を取り入れ、それぞれの個性や置かれている状況を理解し合える組織風土を醸成することを目指します。

これにより、社員一人ひとりが自分らしく力を発揮できる 公平な環境づくり に取り組み、持続的な成長を目指してまいります。

西武建設株式会社 DEI 推進方針

私たちは、DEI 推進を「働きがいと豊かな生活の両立」を実現するための取り組みとして位置づけ、DEI 推進方針を策定いたしました。

「多様な考え方や価値観を認め合い、モノづくりへの誠実さと情熱を持ち続け、互いに助け合い、一人ひとりの違いを尊重し、誰もが最大限能力を発揮できる公平な環境を整備します。」

DEI の推進を通じて、「安全安心を基盤としてステークホルダーと共に価値創造をリードする会社」を目指していきます。

代表取締役社長 佐藤 誠

西武建設株式会社

一般事業主行動計画

一人ひとりの違いを尊重し、誰もが最大限能力を発揮できる公平な職場環境を整備し、「働きがいと豊かな生活の両立」を実現することで、長く安心して働き活きと働き続けられる労働環境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 2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- 女性管理職比率が低い傾向にあるため、管理職へのステップアップを目指す意識醸成を継続する必要がある。（目標1）
- 2030年に向けて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）
- ライフステージの変化に伴うキャリアパス形成への理解が不足している傾向がある。（目標3）
- 心身ともに健康で長く働き続けられる環境構築のため、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4・5）

3. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1 2029年度(2029年4月1日)までに女性管理職人数を現在(2026年3月)の2倍以上を目指す

- 2026年4月～ 上司と女性社員の定期的な対話を通じてキャリア開発意識を促進する
- 2026年4月～ 多様な働き方(テレワーク・フレック勤務等)の活用による柔軟な働き方の理解促進
- 2026年4月～ 管理職手前階層および女性リーダー育成研修の実施（継続）

目標2 新卒採用の女性比率25%以上を継続的に目指す

- 2026年4月～ リクルーターが採用活動において、当社の女性社員が「キャリアを築きながらライフステージの変化に左右されず活躍できる職場環境」であることを発信する
- 2026年4月～ 女性学生向けの採用イベント開催
- 2026年4月～ 採用時のハラスメント防止対策のための面接官研修実施

目標3 女性育児休業取得率100%を継続・男性育児休業取得率70%以上を目指す

- 2026年4月～ 育児休業の取得を促進するため、取得者本人が安心して休業できる体制と、上司・同僚等周囲の社員が理解し協力できる職場環境を整備する
(社内制度の周知方法改善・育休取得シミュレーションにより制度の理解促進等)
- 2026年4月～ 育休支援制度の充実

目標4 年休取得率 80%以上を目指す

- 2026年 4月～ 組織ごとの年休取得状況について、毎月の経営会議での報告を実施
- 2026年 4月～ 年休取得計画の見える化・ブリッジ休暇取得の積極的な推奨を実施
- 2026年 4月～ 年休制度の見直しを実施
- 2026年 4月～ 働き方改革、DX 推進による業務効率を図り年休を取得しやすい環境を構築（継続）

目標5 フルタイム労働者の時間外労働及び休日労働の年度平均時間 25時間以下を目指す

- 2026年 4月～ 組織ごとの時間外労働状況について、毎月の経営会議で報告し、長時間労働の状況把握、課題分析により改善を図る
- 2026年 4月～ 働き方改革、DX 推進による業務効率により時間外労働の削減

以上