

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針を策定

西武建設では、多様な人材を活用し、個々が最大限能力を発揮し活躍できる環境を構築するため、新たにダイバーシティ&インクルージョン推進方針を策定しました。

また、方針策定に伴い数値目標および「一般事業主行動計画」の見直しを実施しました。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じて、働く一人一人が発想や視点を変えながら長く安心して生き活きと働ける労働環境構築を全役職員一丸となって目指してまいります。そしてすべてのステークホルダーの皆さまから信頼される企業であり続けるよう、成長を続けてまいります。

西武建設株式会社 ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

私たちは、ダイバーシティ&インクルージョン推進を「働きがいと豊かな生活の両立」を実現するための取組みとして位置づけ、ダイバーシティ&インクルージョン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、一人一人が最大限能力を発揮できる環境を整備します。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じて、「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

数値目標

【 目標期間：2024年度～2026年度末まで 】

女性管理職比率
現在の **40%増**

新卒採用の女性比率
25%目指す

年休取得率
80%以上目指す

男性・女性育休取得率
100%目指す

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

<こちらのリンクからもご確認頂けます。>

<https://www.seibu-const.co.jp/company/action.html>