

2024年4月30日

報道関係者各位

【女性活躍推進】

「女性育成プログラム」実施により過去最高の女性管理職比率を達成
建設業初の「クォータ制」を導入し、3年後の女性管理職比率8.0%を目指す

大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役 社長執行役員 CEO:竹内啓)は、新たな価値を創造し続ける企業を目指し、「ジェンダー平等」「多様な人材の活躍」「働き方改革」「ワークライフバランス」を主軸にDE&I推進に取り組んでいます。その一環として、女性管理職比率の向上に注力しており、2021年10月に導入した「第一期女性育成プログラム」が2024年4月1日に終了し、2024年4月現在で女性管理職の比率が6.5%と過去最高を更新しました。

本プログラムは、単に優秀な女性を登用するだけでなく、資質のある女性を見つけ出し、計画的に育成して引き上げるというアプローチ手法が特徴です。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、執行責任者を中心に本プログラムの推進を行う「女性活躍推進委員会」の設置により、登用する側の意識改革を図りました。さらに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、昇進をキャリアの選択肢として当たり前と考えられるよう支援しています。

この成果をさらに広げるべく、2027年までを見据えた「第二期女性育成プログラム」を本年4月より始動し、今後も女性社員が活躍できる環境の実現に向けた組織づくりを進めていきます。

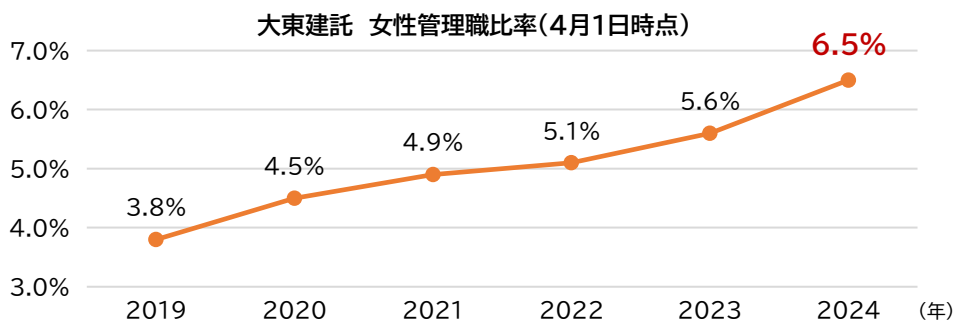
<ポイント>

- 「第一期女性育成プログラム」を終え、当社の女性管理職比率が6.5%と過去最高を更新
- クォータ制と女性活躍推進委員会で進捗状況共有で、登用する側の意識改革が実現
- 2024年4月より、2027年を見据えた「第二期女性育成プログラム」が始動

■ 女性管理職登用の現状

2023年6月に公表された「女性版骨太の方針2023」において、東京証券取引所プライム市場に上場する企業の女性役員比率を「2030年までに30%以上にする」という長期目標が掲げられ、同年12月の男女共同参画会議では「2025年までに19%にする」という中間目標が示されています。

このような中、社外から取締役候補を招いて女性役員比率を増やすだけでなく、将来の役員候補となる管理職の採用や育成強化の必要性が各企業でも高まっています。当社もこれらの目標に積極的に取り組み、本プログラムを始動させた結果、2021年4月時点で4.9%だった女性管理職の割合は、2024年4月現在、6.5%まで上昇しています。



※2019年のみ3月末時点

■「第二期女性育成プログラム」の内容

2024年4月より始導する「第二期女性育成プログラム」からは、クオータ制の継続や女性活躍推進委員会の設置継続といった第一期の内容に加え、新たにマンツーマンサポートと昇進後アフターフォローを導入します。

<新たに実施する施策>

● 育成対象者マンツーマンサポート

これから管理職になる予定の女性社員の不安も解消するため、翌期昇格予定者でサポートを希望する女性社員を対象に、同職種の女性管理職がメンターとなり、マンツーマンサポートを行います。

● 昇進後アフターフォロー

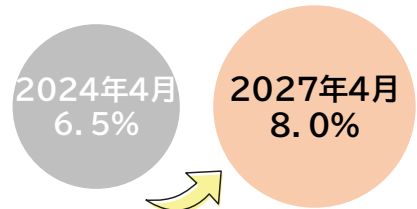
昇進後の孤独感や不安等を解消するため、昇進後6カ月が経過した女性管理職を対象に、ダイバーシティ推進部が個別にヒアリングを実施し、フォロー不要となるまで継続します。

<継続して実施する施策>

● クオータ制

当社では、クオータ制という制度を導入しています。この制度は、政治や企業において女性の割合を一定にすることで、女性の社会進出や多様性のある働きやすい環境を実現するために考案されました。ノルウェーではクオータ制が法制化され、多くの企業で女性の社会進出が進んでいます。

当社でも、3年後までの女性管理職の人数目標を設定しており、昇進必須要件の研修選抜においても、女性割合を定めています。さらに、執行責任者が計画的に育成を行うことで、2027年度の女性管理職比率8.0%にすることを目指します。



● 女性活躍推進委員会

本委員会では、各職種の執行責任者がメンバーとなり、定期的に進捗状況を報告し、課題共有を行うことで全社で本プログラムを推進します。第一期では、「育成計画表」の作成および定期的な更新により、候補者の状況や候補者数が見える化され、女性活躍推進委員会での進捗状況を共有することで、登用する側の意識改革が実現されました。また、職種毎の女性の活躍を促進する研修や施策を展開し、職種固有の課題に対応しています。その成果が他職種にも波及し、全職種において女性の活躍が促されています。

● 女性教育プログラム

昇進をハードルだと感じる女性特有の謙遜感情や不安を払拭し、自信に繋げるための教育プログラムとして、階層ごとに段階を踏んだ研修を受講してもらいます。第一期では、満足度・理解度共に高い結果となり、思い込みの払拭や不安の解消につながり、意識改革が進みました。

* 下記、女性課長候補者向けプログラム例



● 上司向け研修

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。第一期では、参加者から今後の育成に役立つという意見も出るなど、女性の育成において上司の指導、支援が重要であるという正しい理解の浸透が図れました。

■ 執行役員 ダイバーシティ推進部長 湯目由佳理 コメント

女性育成プログラムを導入したことで、登用する側、直属上司、女性社員、それぞれの意識改革が図れ、女性管理職を増やすことはもちろん、採用・定着・長期的なキャリア形成支援などの女性活躍推進全体の風土醸成に繋がったと思います。これからも、女性活躍推進をきっかけに、男性含めた全従業員の働きやすい職場環境を作り、多様性を強みとして成果に繋がられる組織を目指していきます。

<経歴>

2002年9月 大東建託株式会社 入社
2016年4月 人事部 ダイバーシティ推進課
2019年4月 人事部 ダイバーシティ推進課 課長
2022年4月 ダイバーシティ推進部 部長
2024年4月 執行役員 ダイバーシティ推進部 部長



■ 外部評価

主に女性育成プログラムが評価され、受賞しています。



Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業



ForbesWomanAward
企業特別賞



D&Iアワード大賞

大東建託の女性活躍推進：<https://www.kentaku.co.jp/diversity/womenomics>

<関連ニュースリリース>

- ・【女性活躍推進】令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に初選定(2024年3月22日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2024/information_nextnadesiko2024_20240322.html
- ・【DE&I】「D&I Award 2023」にて『D&I Award大賞』を受賞(2023年12月13日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/information_DandI2023_20231213.html
- ・【ダイバーシティ】Forbes JAPAN WOMAN AWARD 2023『企業特別賞』を受賞(2023年11月1日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/release_FJWA2023_20231101.html
- ・「ダイバーシティ&インクルージョン」2022年活動報告(2023年8月1日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/letter_diversityandinclusion_20230801.html
- ・【ダイバーシティ】女性施工管理職向けに新たな職種転換制度を導入(2023年3月15日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2023/release_sekoukanri_20230315.html
- ・【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(2021年12月14日)
https://www.kentaku.co.jp/corporate/pr/info/2021/joseiikusei_1214.html

大東建託グループ 7つのマテリアリティ

