

2022年6月30日

報道関係者各位

「ダイバーシティ&インクルージョン」2021年活動報告

従業員一人ひとりの個性を尊重し、多様な人材の活躍を促すダイバーシティ経営を推進

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)は本年4月、2015年より人事部内に設置していたダイバーシティ推進課を「ダイバーシティ推進部」とする組織改編を行いました。

当社は、これまで新たな価値を創造し続けられる企業を目指して、従業員一人ひとりの個性を尊重し、多様な人材の活躍を促すダイバーシティ経営を推進してきました。

■ 中期経営計画「ダイバーシティ推進編」

当社では、ダイバーシティを経営戦略として取り組む姿勢を示すべく、2023年度を最終年度とする中期経営計画「新5か年計画」に「ダイバーシティ推進編」を取り入れています。2021年10月に策定したダイバーシティ推進編では、基本方針や推進体制、これまでの取り組みと3か年計画を記載しています。

中期経営計画「ダイバーシティ推進編」

<https://www.kentaku.co.jp/corporate/ir/agehc40000033503-att/agehc40000051uub.pdf>

【大東建託のダイバーシティ&インクルージョン宣言】

- 一人ひとりの個性を尊重し多様性を認め合い、能力を最大限発揮できる企業風土・文化を目指します
- 夢や将来を託せる企業、誇れる企業の実現に向けて「働きがい」と「働きやすさ」を追求します
- ダイバーシティ推進を経営戦略として取り組み、新たな価値創造をし続けられる持続可能な企業を目指します

【方針・考え方】

当社では、人種・国籍・民族・性別・性的指向・性自認・障がいの有無・年齢・信条・社会的身分などを理由とした一切の差別を行わないという考えのもと、「大東建託行動規範」において、互いの人格・個性を尊重し、社会的差別や人権侵害を許さないこと、国際ルールや現地の法令を遵守すること、現地の文化・慣習を尊重することなどを定めています。

中期経営計画に基づき当社は、2021年度においても、「ダイバーシティ経営」や「女性活躍推進」、「多様な人材活躍」、「働き方改革」の分野でさまざまな取り組みを行いましたので、主な活動内容についてご紹介します。

活動内容1：ダイバーシティ経営への取り組み

活動内容2：女性活躍推進への取り組み

活動内容3：多様な人材活躍への取り組み

活動内容4：働き方改革への取り組み

評価報告：外部からの評価

■ 2021年度の主な活動

活動内容1

ダイバーシティ経営への取り組み

当社は、多種多様なバックグラウンドを持つ人材が、お互いに尊重し合い生き活きと活躍できる組織づくりの実現には、トップダウンだけでなくボトムアップも必要不可欠であると考えています。そのために、現場からの声を収集しやすい風土や体制づくりに注力し、集められた声をもとに制度の見直しや職場環境の改善に取り組んでいます。

1) 推進体制の強化

① ダイバーシティ推進ワークショップ“PERSO-RES(パソリス)※1”の導入

昨年10月より、闊達な組織風土の醸成を目的に、「会社を変えよう・良くしよう」と本気で考える社員を全国から公募し、定期的にダイバーシティ推進をテーマとしたワークショップを実施しています。本社と現場のコミュニケーション機会を創出することで、現場の声を定期的に収集し、実態に沿った活動をしています。

※1 ネーミングの由来は、「respect for personality(個性を尊重する)」

② 社内支援ネットワーク“KENTAKU EST(ケンタク エスト)”の導入

昨年7月より、LGBTQの当事者とALLY(アライ=同盟、味方/ここではLGBTを積極的に支援する人のことを指す)による社内ネットワーク“KENTAKU EST”を設立し、性的マイノリティの理解者を社内で増やす取り組みを始めました。メンバーはメールで随時募集しており、希望者はだれでも参加することが可能で、ネットワークを通じた座談会や社内の啓発活動、相談受付などを定期的実施し、支援体制の強化を目指しています。

③ 女性活躍推進プロジェクト“いろどりLAB(ラボ)”の継続稼働

2020年4月に発足した女性活躍を推進するためのプロジェクト「いろどりLAB」では、「いきいきと長く働ける企業」「それぞれの働き方やキャリアを実現できる企業」をビジョンに掲げ、「ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。」をスローガンに活動しています。昨年は、従業員の実態を把握するために「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」を実施。今年度は、アンケートの回答から見えてきた両立支援制度、キャリアパスのさらなる拡充といった課題の改善に取り組んでいきます。



2) 風土づくり

① 営業実績だけでなく健全経営を重視した独自の評価制度「支店健全経営ランキング」

2018年より、「支店健全経営ランキング」を全社的に導入。支店運営において、従来の営業実績や利益といった評価軸だけではなく、支店の健全経営に欠かすことのできない「生産性」や「人材育成」、「働きやすい職場環境づくり」といった非財務指標を重視する、独自の評価制度です。優良事例は全社に共有し、限られた時間内で、誰もが効率よく成果を出すことができる、働きやすい職場環境づくりが進んでいます。また、従業員が家族と一緒に使える褒章制度も導入しています。

② ダイバーシティ研修

2016年より、ダイバーシティ推進の目的や重要性についての社内理解促進や、ダイバーシティ経営を全従業員で推進する組織風土の醸成を目的に、全従業員を対象とした「ダイバーシティ研修」を定期的に実施しています。2021年度は、全従業員向けに7回の研修を実施しました。

③ 毎月1回、メールマガジン「ダイバーシティ通信」を配信

月に1回全従業員へ、社内のダイバーシティに関する最新情報や注目の取り組みなどをメールマガジンで配信し、認知促進に努めています。

1) 登用から育成へ考え方をシフトした「女性育成プログラム」の導入

当社は、昨年10月より、女性管理職の育成・登用に特化した、「女性育成プログラム」を導入しました。本プログラムへの参加を通じ、役員や管理職の役割を正しく理解してもらい、昇進をハードルに感じる女性従業員が、キャリアの選択肢の1つとして当たり前捉えられるようにすることを目的としています。

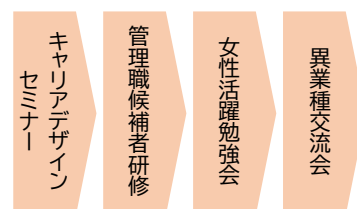
① クォータ制の導入

特定の役職の一定割合を女性に振り分ける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しています。昇進必須要件である管理職候補者向け研修の対象者選抜時においても、女性割合を設定し計画的に育成することで、2020年度4.6%だった女性管理職比率を、3年後の2023年度には6.0%にすることを目指しています。

② 女性教育プログラムの導入

1人ひとりが着実なステップアップを実感できるよう、職位に応じた段階的な教育体制を整えています。これにより、女性が昇進・昇格イメージを自然に抱ける風土の醸成を目指しています。従業員向けに実施したキャリア形成に関するアンケートでは、「自信がないから昇進を辞退する」という声が多く、今後はこの不安を自信につなげる教育を推進していきます。

例：チーフ職から課長への昇進に向けた教育スケジュール



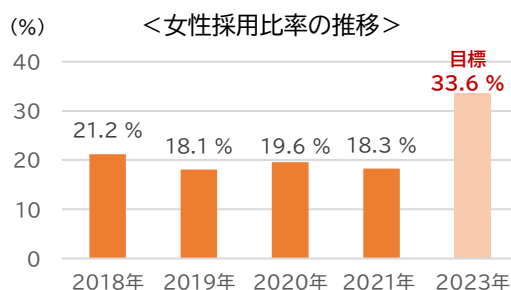
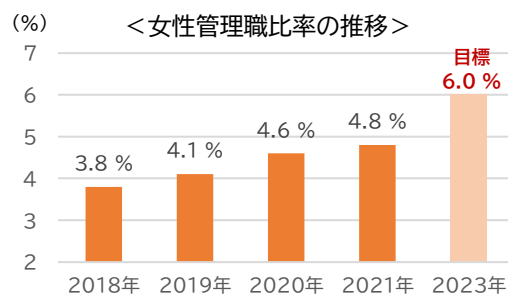
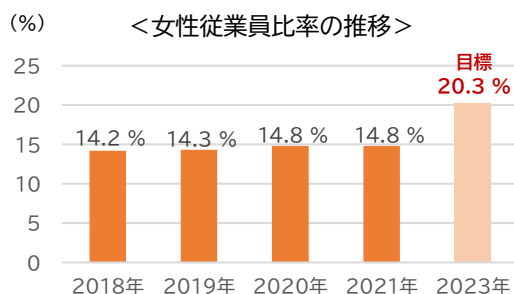
③ 女性活躍推進委員会の設置

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、全職種横断型で開催される「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っています。

④ 上司向け研修の導入

女性の育成には上司の働きかけや支援が重要です。そこで、性別関係なく全管理職を対象に、女性活躍を推進する意義や重要性はもちろん、男女の違いの理解促進や、アンコンシャスバイアスの排除、女性部下の育成を支援するスキル習得などを目的に、上司向けの研修を行っています。

2) 各女性比率の推移と2023年度の目標



1) 性的マイノリティに配慮した社内制度を適用

昨年7月より、性的マイノリティに配慮した社内制度の適用を開始しました。同性パートナーとの関係性を「婚姻相当」とみなす「ファミリーシップ制度」や、仕事上で本名以外の氏名を使用できる「ビジネスネーム」を導入することで、性自認や性的指向にかかわらず働きやすい環境を整えています。

① ファミリーシップ制度

同性パートナーとの関係性を「婚姻相当」と認め、そのパートナーの両親や子を含め社内規定上「家族」とみなし、家族向けの福利厚生制度を適用します。

適用制度例：慶弔休暇、育児・介護支援、単身赴任手当 など

② ビジネスネームの利用

戸籍以外の氏名を使用できます。

③ 申請フローの変更

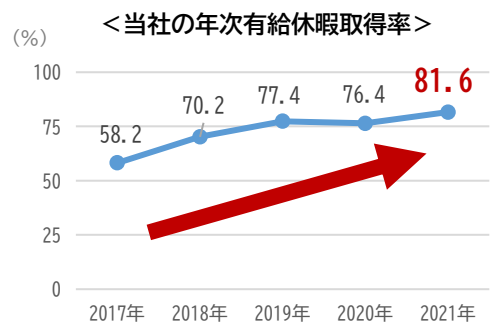
プライバシーの保護に配慮し、一部の福利厚生制度において、上司を経由せず直接人事へ申請できるようフローを変更しました。

④ 研修の実施

LGBTQへの理解を促すため、全従業員が受講するダイバーシティ研修において、基礎知識や差別的言動への対処方法などを伝えています。

1) 支店毎の休業日設定をスタート

昨年4月、有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、関西エリアの14支店を対象とし、土日定休日以外の平日に毎月1回、休業日を設定する取り組みを開始しました。現在は、全国の支店に本制度が導入されています。その他にも、年6日以上の有給休暇取得を義務化し、毎月支店、部門別の取得状況を開示することで有給休暇の取得を促進しています。その結果、2021年度の取得率は過去最高の81.6%を達成しました。



2) 工事職にコアタイムなしフレックスタイム制度を導入

昨年6月、建設現場の現場管理を行う工事職の従業員を対象に、コアタイムのないフレックスタイム制度「フリーフレックスタイム制度」を導入しました。従来は、必ず勤務しなければならないコアタイム(11:30~15:30)が設定されていましたが、工事職はコアタイムに関係なく、より柔軟に勤務できるようになりました。

3) 単身赴任者に続き単身者・家族帯同者も地元で本社業務を可能に

昨年10月、2020年から開始している地元で本社業務を可能とする勤務形態の対象者を、これまでの単身赴任者に加え、本社所属の単身者・家族帯同者※2にも拡大しました。本勤務形態は、コロナ禍によるテレワークの普及に合わせ、本社所属かつ、地元での本社業務を希望する単身赴任者・単身者・家族帯同者が、地元での在宅勤務を可能とするもので、6月現在、38名の従業員が活用しています。

※2 当社では①~③の従業員を社宅貸与者としています。

- ① 社命により住居の移転を伴う赴任を行った従業員およびそのご家族
- ② 採用時に社宅への入居を認められた従業員およびそのご家族
- ③ その他特に会社が社宅貸与を必要と判断した従業員およびそのご家族

当社は昨年度、ダイバーシティや女性活躍、多様な人材活躍への積極的な取り組みが評価され、「なでしこ銘柄」に初選出されるなど、多方面から評価いただきました。
今年度も引き続き、これらの取り組みを推進し、「働きがいのある職場」「働きやすい職場」の実現に向け取り組んでいきます。

- 令和3年度「なでしこ銘柄」に認定



- 「D&I Award 2021」最高位の『ベストワークプレイス』に認定



- 「ハタラクエール2022」で最上位の『優良福利厚生法人(総合)』を受賞



- 「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定



- 「PRIDE指標2021」においてシルバー賞を受賞



- 「スポーツエールカンパニー」に4年連続で認定



【ダイバーシティ&インクルージョンWebサイト】

当社のダイバーシティ&インクルージョンに関する姿勢や取り組み内容を当社Webサイト上で紹介しています。
(<https://www.kentaku.co.jp/diversity/>)