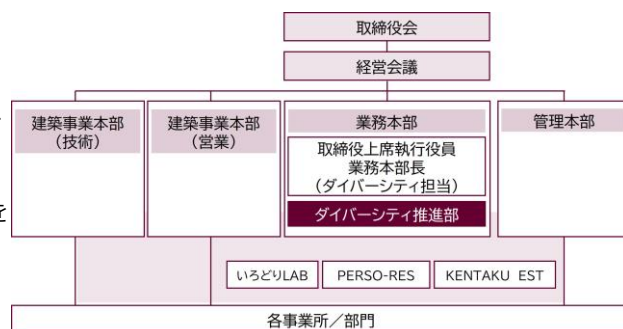


ダイバーシティ推進体制

- グループ全体の更なるダイバーシティ経営の実現に向け
2022年度よりダイバーシティ推進の専門組織を人事部から独立させ、「ダイバーシティ推進部」として取り組みを進めています。
- 「経営会議」「取締役会」の場で、定期的にダイバーシティ推進に関連する取り組みや、アクションプランをはじめとする事項の情報共有を図り、議論・意見交換を行っています。
- グループ全体で更なるダイバーシティの実現に向け取り組みとして、積極的に従業員の声を取り上げる体制を整備しています。



■ いろどりLAB

女性をはじめとした全ての従業員が継続して活躍できる環境を整え、企業の持続的な成長に繋げるためのプロジェクト

活動スローガン

ずっとここで。十人十色を活かせる企業に。

プロジェクトから派生した制度

ダイバーシティWEBサイト「[新たに導入・拡充した制度](#)」

ビジョン

- ①いきいきと長く働ける（働きたいと思える）企業
- ②それぞれの働き方、キャリアを実現できる企業

参照

https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/topics/20210308_diversity.html



■ PERSO-RES(パソリス)

関連な組織風土の醸成を目的に、「会社を変えよう／良くしよう」と本気で考えるメンバーを公募し、ダイバーシティ推進をテーマに、定期的なワークショップを実施しています。本社と支店間のコミュニケーションを図りながら現場の声を吸い上げ、実態に沿った活動をしています。

PERSO-RES
personality&respect

2024年度活動テーマ

提案型	建築営業の働き方	働き方の問題点を抽出し、改善するためには何をどうすべきか検討する
	育児両立	仕事と育児を両立するために、何をどのように改善することが必要か検討する
意見型	男性育休	取得経験者を中心に長期取得・連続取得をしやすい仕組みを考える
	健康経営	健康経営に関して理解を深め、現場目線からの現場に即した取り組みを検討する
ディスカッション型		毎月異なるテーマについて学び、メンバーとのディスカッションを通して理解を深める

■ KENTAKU EST

LGBTQ当事者とALLY（アライ：支援者）による社内ネットワーク『KENTAKU EST』を設立。定期的にメンバーとの会合を通して知識をアップデートしています。

□ 男性育休100%宣言

男性の育児への参加を促進するため、育児休業の義務化をはじめ積極的に育児に参加できる職場風土をつくることを目指し、株式会社ワークライフバランスの「男性育休100%宣言」に参画しています。

□ 相談窓口の設置

社内外に、働き方、就業継続に関する相談を受け付ける窓口を設けています。

□ 情報発信と共有

定期的なメールマガジン（ダイバーシティ通信）や「社内報」、社内イントラネット、音声配信などの社内コミュニケーションツールを通じて、各組織で実施している働き方改革への取り組みの事例公開や福利厚生性制度の周知、新制度の発信など情報共有に努めています。

男性育休100%宣言



大東建託

代表取締役社長
竹内 啓

大東建託