

西松建設株式会社 行動計画

多様な人財が最大限の能力を発揮でき、かつ自身も自律的にキャリア形成を行っていける職場環境をつくる。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの 5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：採用者に占める女性割合を20%以上とする。

<取組内容>

- 2021年初旬～ これまでの目標不達成の原因を分析し、施策を立案し実行する。
- 2022年初旬～ 副業の解禁を検討するなど、女性人財が自律的にキャリアを築いていける労働環境を整備する。

目標2：女性職員（総合職・一般職）の平均継続勤務年数を12年以上とする。

<取組内容>

- 2021年初旬～ 女性職員の離職率を下げるため、中途退職の原因を分析し、施策を立案し実行する。
- 2021年中旬～ 現在試験運用中の在宅勤務の本格導入を再検討し、柔軟な働き方を実現する。
- 2021年中旬～ 育児・介護のための両立支援制度の周知・広報をおこない育休取得を促進する。

目標3：外勤者の残業時間を月平均45時間以内とする。

<取組内容>

- 2021年初旬～ 現場工務革新センターによる分業体制を推進する。
- 2021年初旬～ 現場ごとに残業時間の現状分析と課題抽出により施策を立案し実行する。
- 2021年初旬～ 現場におけるDXの推進により業務を効率化し、フレックスタイム制度や在宅勤務の利用など柔軟な働き方を実現する。

目標4：全管理職に占める女性管理職の割合を2.0%以上とする。

<取組内容>

- 2021年初旬～ 女性社員を対象としたキャリア育成研修や女性社員をマネジメントする管理職向け研修を実施する。
- 2021年初旬～ 有能な人材を早期に発見し、積極的に管理職に抜擢にする。
- 2021年初旬～ 組織の主要なポジションに就くことができる女性人財を積極的に採用する。