

西松建設株式会社 行動計画

多様な人材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 2026年4月1日～2031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>

- 2026年4月～（継続して実施中）
DE&I方針の定着を推進するための会社メッセージを発信し、積極的な女性採用への意識向上を図る。
- 2026年4月～（継続して実施中）
 - ・女性新卒応募者向けの説明会を実施、インターン参加者の拡充を図る。
 - ・アルムナイ登録や選考経験者優遇採用登録を活用し、女性キャリア採用を強化する。

目標2：女性管理職数を2030年度までに3倍以上とする。（2025年度比）

<取組内容>

- 2026年4月～
女性職員を対象としたキャリア育成研修や、女性職員をマネジメントする管理者向け研修を実施する。※女性委員会による活動支援の継続
- 2026年4月～（継続して実施中）
在宅勤務制度を拡充し、柔軟な働き方を推進することで、職員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整備する。
- 2026年4月～（継続して実施中）
多様な働き方に対応したキャリアアップを目指し、育児等を理由に短時間勤務をしている職員を対象に、未受講の研修を実施する。

目標3：男性職員の育児休業および育児目的休暇取得率を100%にする。

<取組内容>

- 2026年4月～
家庭内の役割分担を公平にし、女性のキャリア継続を支援する意識を共有する観点から、男性職員の育児休業取得を推奨する会社メッセージを発信する。
- 2026年4月～（継続して実施中）
男性職員が育児休業や育児目的休暇をより取得しやすい環境を進めるため、上司・部下間の対話を継続する。
- 2026年4月～
仕事と育児の両立への理解を深めるため、職員の個別ニーズを踏まえ意向確認と配慮に関する啓発活動を実施する。