



第2回(平成28年度) 日建連 けんせつ小町活躍推進表彰 受賞内容



優秀賞	会社名	大成建設株式会社	活動主体の名称(30字以内)		
	申請部署	管理本部人事部	「人事部人材いきいき推進室」		
女性の活躍推進に資する活動の概要・要約(30字以内)		「ワークライフバランスと女性社員のキャリアアップ支援」	活動理由・活動の背景(100字以内)	女性社員一人ひとりが活躍していくためには、ワークライフバランスと、キャリアアップの支援が必要と考え、女性社員だけでなく、パートナー、上司・同僚、男性社員を対象とした各種取り組みを実施した。	
女性の活躍推進に資する活動の目的、内容、効果	目的	<p>1. <u>ワークライフバランスの実現</u> 女性社員だけでなく、<u>パートナー、上司・同僚、男性社員も性別役割分担意識を無くし、共にワークライフバランスを実現</u>していくこと。</p> <p>2. <u>女性社員のキャリアアップ支援</u> 女性社員一人ひとりがワークライフバランスの実現も踏まえた<u>キャリアパスを主体的に考え、行動</u>していくこと。</p>		<p>父親セミナー</p> 	<p>次世代リーダー育成研修</p> 
	内容	<p>1. 管理職、男性社員、パートナーを対象とした取り組み 【管理職】「女性を部下に持つ管理職研修」実施 【男性社員】「父親セミナー」実施、「パパ通信」発行 「男性育休取得率100%」を目指す社長メッセージの発信 【パートナー】「パートナーと考える両立支援セミナー」実施 【全社員】「介護セミナー」実施</p> <p>2. 女性社員を対象とした取り組み 「次世代リーダー育成研修」、「キャリアパス研修」実施 研修参加時の「社内託児所」の設置</p>		<p>パートナーと考える両立支援セミナー</p> 	<p>「トリプル100プラス1」社内啓発ポスター</p>  <p>トリプル100プラス1 休日休暇 年間100日以上 健康管理時間 毎月100時間以内 節日休暇 100%取得 + 男性育児休業 100%取得</p> <p>休暇取得、残業削減に加えて、男性育休取得率100%達成を目指し、社内に発信。</p>
	効果	<p>1. 男性社員の意識・協力の向上による女性活躍推進の風土醸成 男性育休取得者数がこれまでは年間2~4名であったが、社長メッセージの発信と社内啓発により、2016年度中で既に約70名が取得(2016年12月現在)した。男性の家庭への参加意識の高まりとアクションが見られるようになり、会社をあげた女性活躍推進の取り組みがより一層進展した。</p> <p>2. 女性社員のキャリア意識の向上 研修により、自身でキャリアパスを描き、リーダーシップを発揮する社員へと成長していく意識が向上した。社内託児所の設置等により、研修への参加が容易となったことにより、更にモチベーションが高まった。</p>		<p>研修時の社内託児所</p> 	<p>セミナー後の社員食堂での家族団らん</p> 