

鹿島建設株式会社  
女性活躍推進法一般事業主行動計画（第4回）及び  
次世代育成支援対策推進法一般事業主行動計画（第8回）

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）への取組みをさらに促進するため、次のとおり行動計画を策定する。

◇行動計画期間

2024年8月27日から2029年3月31日まで

◇課題

1. 女性総合職が少ない。
2. 女性管理職が少ない。
3. 男性育児休業の更なる取得率向上。

◇目標と取組内容

目標1：総合職女性採用比率を2028年度までに30%に引上げる

<取組内容>

2024年8月～

- ・エントリーシートにおける男女比をベースに、女性比率が多い種別については比率関係なく採用すること、優秀な人材であれば比率関係なく採用することを基本方針とする

目標2：女性管理職（課長職以上）比率を2028年度までに3.8%を達成する

<取組内容>

ただし、本目標はマイルストーンであり、長期的には「2035年度までに10%を実現する」ことを見据え、以下の取組みをすすめていく

2024年8月～

- ・出産・育児というライフイベントを経ても成長できるよう、早期経験付与による進級機会の促進を図る
- ・キャリア採用と一般職等からの登用を検討・促進する

【目標1・2共通】

2024年8月～

- ・ロールモデル不在から生じる不安感の払拭のため、具体的なキャリアパスの提示、社員のキャリアや経歴の見える化を積極的に行う
- ・企業の風土醸成として、DE&Iに関する基礎知識（e-learning やアンコンシャス・バイアス等の啓蒙の継続）、多種多様な人材とのコミュニケーションに関する教育を実施する
- ・女性社員に対しては、階層別研修を実施する。また女性社員間のネットワークの構築の強化をし、種別や部署を横断し、コミュニケーションをとれる仕組み作りをする

目標3：男性育休取得率を100%（取得日数30日以上を50%）にする

<取組内容>

2024年8月～

- ・育休取得予定を会社が早期に把握するために、育児休業取得予定アンケートを実施し、社員が希望するタイミング・取得期間で育休が取得できるようにする
- ・本支店にあるWLBに関するプッシュ型相談窓口において、1人1人に寄り添った育休相談・対応を行う
- ・仕事と育児の両立ウェビナーを実施し、育休から復職後の社員とその上司にペアで受講してもらうことで、相互理解、職場の理解を進める
- ・父親学級や管理職研修を受講してもらい、育休に関する知識や理解をより深めてもらう

策定日 2024年8月27日