

鹿島建設株式会社 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第2回）

女性の活躍推進を通じて、鹿島や鹿島の現場で働く多様な人材が、それぞれの個性と能力を最大限に発揮できる企業作りのため、次のとおり行動計画を策定する。

◇行動計画期間

2020年4月1日から2023年3月31日までの3年間

◇課題

1. 女性総合職が少ない。
2. 男性社員の育児休業取得者が少ない。

◇目標と取組み内容・実施期間

鹿島は、女性技術者と管理職を2014年から5年で倍増、10年で3倍にすることを目指している。その達成のため、行動計画（第2回）では以下の目標を掲げ取り組む。

目標1：総合職採用に占める女性比率を20%以上とし、定着を図る。

<取組内容>

- 2020年4月～
- ・社外公開HPや学生向け「けんせつ小町フォーラム」等を開催し、鹿島で活躍する女性の姿を通じて、建設業は女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。
 - ・性別や国籍等にとらわれず、能力と人物本位の採用活動を継続する。
 - ・定着を図るため、女性社員を対象としたキャリア研修や育児と仕事の両立研修等を実施する。
 - ・種別毎の女性研修を開催し、縦のネットワーク作りを支援する。
 - ・育児休業からの早期復職を支援するため、事業所内保育所の更なる活用方法を検討する。
 - ・育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対し、研修やガイドブック等を使い、適切なマネジメントや育成ができるようにする
 - ・建設現場で働く女性たちによる「鹿島たんぽぽ活動」を積極的に展開し、より働きやすく快適な職場環境の整備を推進する。

目標2：計画期間内における男性の育児休業取得者を15人以上とする。

<取組内容>

- 2020年4月～
- ・管理職を対象としたマネジメント研修において、育児休業取得推進への意識を高める講義を実施し、啓発する。
 - ・出産後の女性総合職向け研修において、受講者の配偶者や上司にも参加を促し、育児休業取得への意識を啓発する。
 - ・男性社員が育児休業を取得する際の参考になるよう、社内HP（仕事と家庭・両立支援ガイド）に当社の育児休業制度をわかりやすく掲載すると同時に、「育児休業を取得した男性社員からの声」を掲載する。