


## ゼネコンにおける ダイバーシティ推進の取り組み

清水建設株式会社  
人事部ダイバーシティ推進室  
西岡 真帆


1



## 講演内容

1. 会社概要
2. 清水建設におけるダイバーシティ推進  
(女性・外国籍・障がい者)
3. イクボス育成の取り組み
4. 働き方改革の取り組み

2



## 会社概要

<b>社名</b>	清水建設株式会社 東京都中央区京橋二丁目16番1号	
<b>創業</b>	1804年(文化元年) 初代 清水喜助による	
<b>資本金</b>	743.65億円(単体)	
<b>事業内容</b>	建築・土木等建設工事の請負 (総合建設業)	
<b>売上高</b> (2021.3月期)	1兆4,564億円(連結) 1兆2,499億円(単体)	
<b>従業員数</b>	10,494人(2021年3月31日現在)	

3



## ダイバーシティ推進方針

- 2009年4月にダイバーシティ推進室を設立
 


清水建設は、従業員一人ひとりの多様な個性を活かし、能力を最大限に発揮できるようダイバーシティの推進に取り組みます。

  - 性別・障がい・国籍・年齢・性的指向・性自認の様々な背景からなる多様な価値観・考え方・スキルを有する従業員が、能力と特性を最大限に発揮し、活き活きと活躍できる企業の実現
  - ワークライフバランス(仕事と生活との調和)を推進し、働きやすい職場環境の実現

清水建設はダイバーシティの推進により、経営環境の変化に対応して企業価値を高め、業績の向上を目指します。

※2018年3月に、「性的指向・性自認」を追記しました

4



## 女性活躍推進の取組み



Diversity & Inclusion


5



## 男女別 新卒採用数

投影のみ

6



## 女性従業員からの声を反映した環境整備

- 女性用ユニフォームモデルチェンジ
- 安全帯、ヘルメットの女性仕様製作



**2019**  
安全帯・ヘルメットの女性仕様製作

安全帯・ヘルメットの女性仕様製作  
安全帯・ヘルメットの女性仕様製作  
安全帯・ヘルメットの女性仕様製作

**現場者から**  
現場者から  
現場者から



**新発売!!**  
新発売!!

安全帯・ヘルメットの女性仕様製作

7




## 女性従業員からの声を反映した環境整備

2014年度から  
出産を機に退職した女性社員はゼロ

### ＜仕事と家庭の両立支援＞

育児休職	2歳に達するまで（2歳超でも、会社が止むを得ないと認めた期間まで可）
介護休職	通算365日間
時短勤務	小学校3年生の終期（上限2時間、10分単位）
子の看護休職	小学校6年生の終期（有給、半日単位）
ベビーシッター補助	1日3000円上限
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 育児休職復職後の評価運用ルールの見直し</li> <li>◆ 出産・育児時の総合職定期交流制度の柔軟運用化</li> <li>◆ 出産・育児等による退職社員の再雇用制度</li> <li>◆ ワークライフプランに基づく柔軟なコース転換 等</li> </ul>

8



## 2013年度 女性活躍推進フォーラム

- 当社初の試みで、テーマは「頑張っている女性を応援する」
- 国内外から約300名の女性社員が参加
- 社長を筆頭に役員も複数参加

社長メッセージ



9



## 研修・講演会等の開催

- 女性活躍推進フォーラム  
(女性従業員300名を対象)
- 2013年「頑張っている女性を応援する」
- 2014年「キャリアを見つめる～輝く明日へ～」
- 2015年「私にとってのウェルビーイングとは」
- 2016年「自分らしく働くために」
- 2017年「シミズプライド/清水のDNAに触れる」  
※初めて本社以外で開催（金沢）



2018年度から、  
「ダイバーシティフォーラム」に進化

10



## ランチミーティングキャラバン 2017年度から開催（過去8回）

**課題** 女性を継続的に採用するようになった2008年以降の入社組が、ライフイベントを迎える時期となり、復職後のキャリア形成に不安を抱えている

- ねらい**
- ① 育児期に発生する業務上の制約を、キャリアの妨げとして必要以上に不安視することなく、仕事と育児の両立のバランスをとりながら、先を見据えた勤務を継続していける意識づくり
  - ② 当事者たちの精神面をサポートするネットワークや、相談できる環境づくり

- 11:45 開会挨拶
- 11:50 制度・事例紹介
- 11:55 自己紹介
- 12:10 検討テーマ決定
- 12:15 ディスカッション
- 12:45 共有・フィードバック
- 13:10 閉会挨拶

お弁当を食べながらの交流タイム



11



## キャリアと育児の両立支援

- キャリアと育児の両立支援セミナーを開催
- 「出産・育児をする方向け」と「管理者向け」にハンドブックを作成



ハンドブック



キャリアと育児の両立支援セミナー  
(2019年9月12日・19組37名参加)

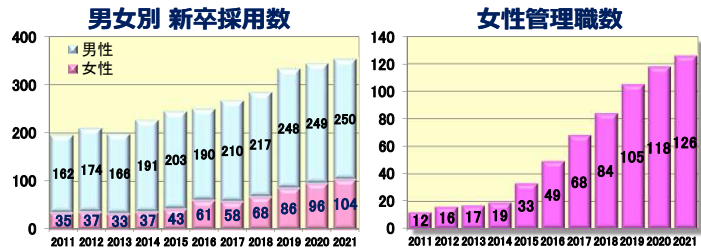
12



## 女性活躍に関する数値

2021.4.1

従業員数	10,892名	(単体)
女性従業員数	1,780名	(16.3%)
女性管理職数	126名	(3.1%)



13



## 外国籍人材活躍推進の取組み



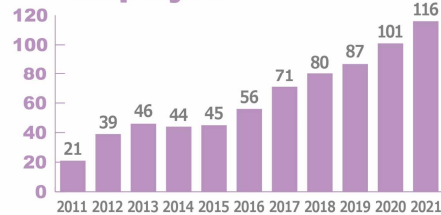
14



## 外国籍従業員数の推移



non-Japanese employees



**Diverse-nationalities**

China	55	Nepal	2	Cambodia	1
Korea	21	Malaysia	4	Taiwan	4
Indonesia	5	Mexico	3	Philippines	2
Thailand	5	Brazil	1		
Viet Nam	2	Mongolia	2		
Singapore	3	United States	1		
Myanmar	1	Sudan	1		
		Lebanon	1		

国籍も多様化している  
(現在19ヶ国)

15

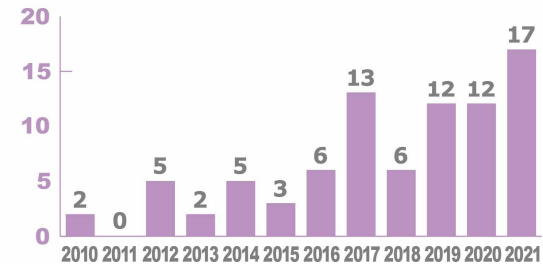


## 外国籍従業員の採用状況

- 新卒採用は国内大学の留学生が中心



non-Japanese employees  
(new graduates)



16



## 宗教上の配慮

- 礼拝室（プレイヤーールーム）を設置  
主にムスリムの従業員の利用を想定  
特定の宗教に限定せず、祈祷・瞑想等にも  
利用可能



- 社員食堂のメニュー表記  
「豚肉・酒・みりん」使用の有無を明示

17



## 多言語標識の作成協力

- 建設現場で働く職人さんの国籍が多様化
- 職人さんの出身国は、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシアが多い

建設現場から  
ダイバーシティ推進室へ

- ダイバーシティ推進室から、現場勤務経験のある外国籍社員に翻訳を依頼

18



## 多言語標識の掲示

- 8言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、タイ語、ポルトガル語）を展開中



19



## 研修・講演会等の開催

- 外国籍従業員交流会  
（外国籍従業員のみ）  
ネットワーク構築を  
主目的として、  
2015年から開催



- 外国籍社員オフサイトミーティング  
（外国籍従業員と直属の上司）  
双方のコミュニケーションの深化を  
主目的として、2017年から開催

20



## 研修内容のご紹介

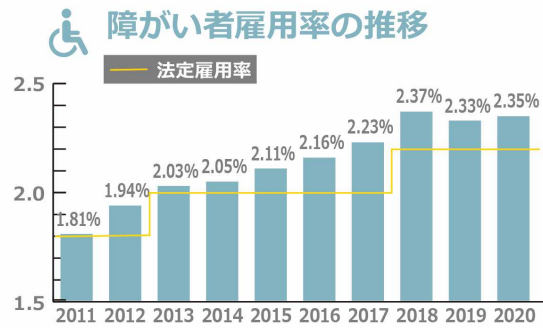
投影のみ

## 障がい者雇用・活躍推進の取組み

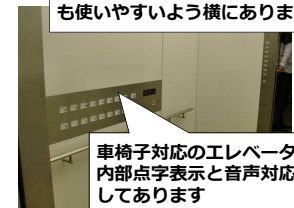


## 障がい者雇用率の推移

• 2021年5月1日時点で、2.30%



## 働きやすい環境（京橋本社ビル）





### 働きやすい環境（熱海研修施設）



熱海にある宿泊型研修所の居室を一部バリアフリー化しました



### 働きやすい環境（ソフト面）

UDトーク（コミュニケーション支援・会話の見える化アプリ）の導入



### 働きやすい環境（ソフト面）

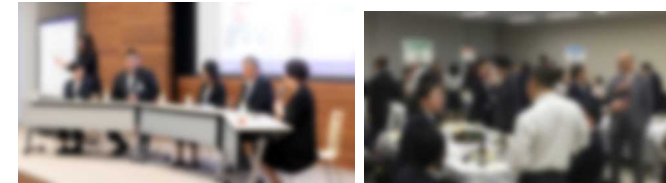


多目的トイレの空情報をPCやスマホで確認できます

### 研修（チャレンジフォーラム）2018年～

ねらい

障害のある当事者の声を聞く事を通じて、  
 共生社会の実現に向け、多様性を尊重し、  
 インクルーシブなものとする事を考える  
 障害のある従業員とのネットワーク作りの場とする



## イクボス育成の取り組み



29

SHMZ

## <イクボスアワード>

2015年度から開催（過去6回）

### ◆イクボス

- ①部下の私生活とキャリアを応援
  - ②自らもワークライフバランスを実践
  - ③生産性向上・業務効率化による働き方改革
- ①～③を実現している役職



### ◆イクボスアワード

- ・従業員によるWeb投票と選考委員による審議で選出
- ・募集期間：3月1日～3月31日
- ・推薦対象：自組織内の部署長クラスまでを上限  
(男女不問、原則として直属の上司)
- ・表彰者：秀逸な事例に「金ボス賞」を社長から授与、  
特徴的な工夫が見られる事例には「特別賞」

30

SHMZ

## <イクボスセミナー>

2016年度から開催（過去5回）

### ◆概要

- ・誰もが働きやすい職場をめざすことを目的とした「イクボスセミナー」を開催。
- ・過去3回のテーマは「働き方改革」
- ・今年度のテーマは「コミュニケーション」
- ・外勤の管理職（40～50代）が参加



31

SHMZ

## 働き方改革の取り組み



32



## 男性の育児休職について

**全従業員向けeラーニング**

**公開期間：**  
2017年7月10日～9月1日  
**受講者数：8,277名**

**育児休職の取得例**  
パターン③ 第二子以降、妻の産後8週間のうちに  
出産・入院 産後8週間

妻 出産 入院 産後8週間 育児開始/幼稚園が

第二子 出産 入院 産後8週間 育児開始/幼稚園が

第一子 育児開始/幼稚園が

夫 育児休職

**当社取得事例あり**

<何がわかる？>  
**産後の妻のサポート**  
- 第一子の世話  
- 家事全般  
- 妻の産後期間のフォロー

**男も育休**  
出産祝い品にカードを封入

**【2020年度実績】**  
・取得人数：73名  
・平均取得日数：41日  
(最長278日)

33 SHMZ

## 男性の育児休職『男も育休 体験談』

イントラネット>会社情報>ダイバーシティ推進

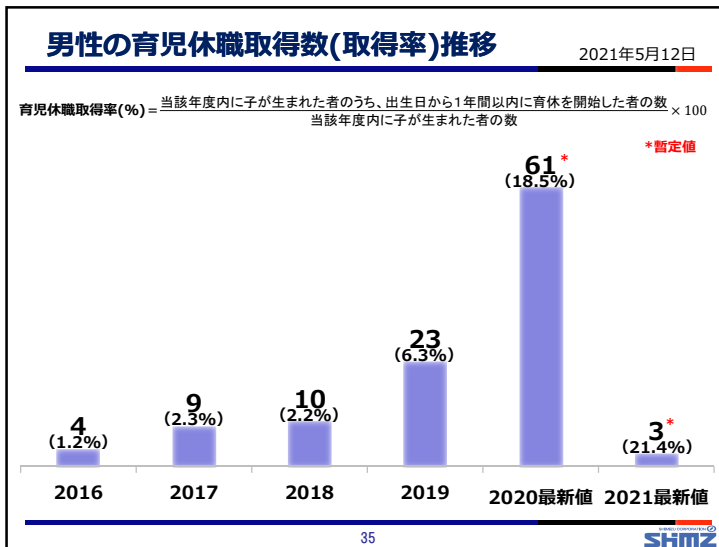
Diversity & Inclusion

- ダイバーシティ推進について
- 女性活躍推進
- 外国人材活躍推進
- 障がい者雇用/活躍推進
- 仕事と生活の再立支援制度
- 文化・風土づくり
- 見学会・イベント
- 育児・出産
- 育児
- 男性の育児休職
- ランダムミーティングセッション
- 介護
- 育児支援に関するご質問

**男も育休 体験談**

男の育児休業取得率は、2016年に6%、2017年に6%、2018年に10%と、年々増えています。  
ここでは、育児休業・産後8週間の取得した事例に、体験談を掲載しております。  
※休暇の取方（休暇の種類）も取りず、妻の産後8週間の取得がポイントや育児休業取得した方が対象です。  
体験談を読みたい方は、検索で「男も育休」または「男も育休 体験談」と入力してください。

34 SHMZ



**END**

ご清聴ありがとうございました

36 SHMZ