

2024年2月22日
令和5年度 合同部会

清水建設における ダイバーシティ推進への挑戦 ～女性活躍推進、パタニティ休業からの組織風土醸成～

清水建設株式会社
コーポレート企画室DE&I推進部
西岡 真帆

1

はじめに

DE&Iとは？

D (Diversity) → 多様性

E (Equity) → 公平性

I (Inclusion) → 包括性

西岡 真帆 プロフィール

- ◆1995年4月 清水建設入社（土木系）
- ◆1995年4月～1998年9月
 - 土木東京支店（都内の道路トンネル現場で工事係）
- ◆1998年10月～2001年3月
 - 土木本部（シールド関連の技術開発を担当）
- ◆2001年4月～2014年4月
 - 土木技術本部（コンクリートの専門技術者）
- ◆2014年5月～2015年6月15日
 - コーポレート企画室 経営企画部
- ◆2015年6月16日～2023年3月
 - 人事部ダイバーシティ推進室
- ◆2023年4月～
 - コーポレート企画室DE&I推進部

会社概要

社名	清水建設株式会社 東京都中央区京橋二丁目16番1号
創業	1804年（文化元年） 初代 清水喜助による
資本金	743.65億円（単体）
事業内容	建築・土木等建設工事の請負 （総合建設業）
売上高 （2023.3月期）	1兆9,338億円（連結） 1兆5,573億円（単体）
従業員数	10,845人（2023年3月31日現在）



本社全景（2012年～）

ダイバーシティ推進方針

- 2009年、人事部内にダイバーシティ推進室を設立
- 2023年、コーポレート企画室に移管。D E & I 推進部を設立

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。

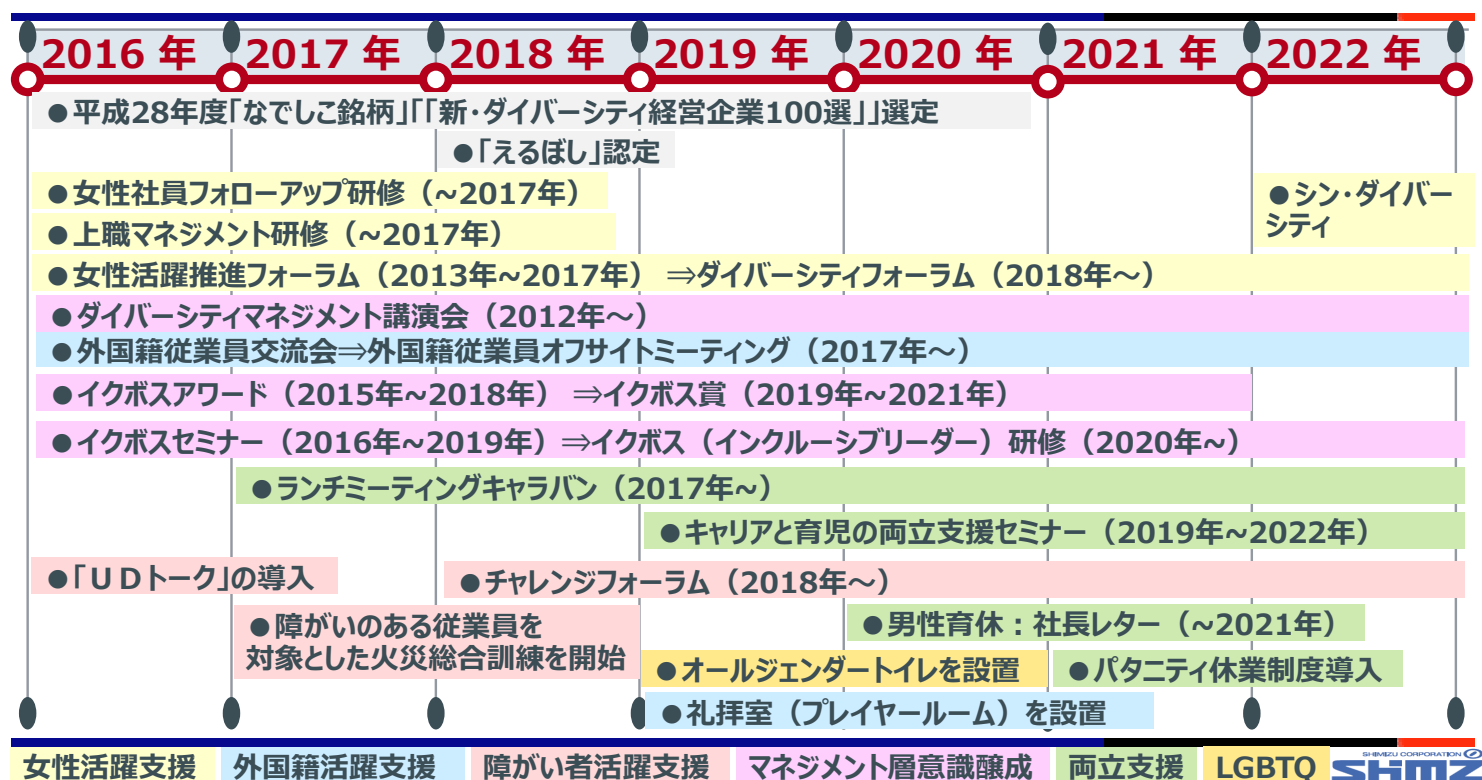
- 性別・障がい・国籍・年令・性的指向・性自認等の様々な背景からなる多様な価値観・考え方・スキルを有する従業員が、能力と特性を最大限に発揮し、生き活きと活躍できる企業の実現
- ワークライフバランス（仕事と生活との調和）を推進し、働きやすい職場環境の実現

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。

ダイバーシティ推進の取り組み（1）



ダイバーシティ推進の取り組み（２）



女性活躍推進の取組み



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



COMING SOON !

女性従業員からの声を反映した環境整備

<仕事と家庭の両立支援>

2014年度から
出産を機に退職した女性社員はゼロ

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)
子の看護休暇	小学校6年生の終期 (有給、半日単位、時間単位)
ベビーシッター補助	1か月60,000円上限 (2023年から、研修・出張などの同行時も認める)
その他	◆ 育児休職復職後の評価運用ルールの見直し ◆ 出産・育児時のグローバル職定期交流制度の柔軟運用化 ◆ 出産・育児等による退職社員の再雇用制度 ◆ ワークライフプランに基づく柔軟なコース転換 ◆ 在宅勤務時間 (5~22時) の柔軟運用化 等

ライフサポート休職の新設 （実施期日：令和5年8月1日）

1 主旨

社員のライフイベントのなかで、育児・介護・傷病・自己都合休職にあてはまらない事情により、一定期間、仕事を離れることを希望した場合に利用できる制度

2 対象及び期間

- | | |
|----------------------------|------|
| ①勤続2年以上で配偶者の海外転勤・留学に同行する場合 | →3年 |
| ②不妊治療で休務する者 | →1年 |
| ③その他（会社が認めた場合）※ | →6ヶ月 |
- ※制度の主旨に照らし会社が都度判断する

3 俸給の取扱い

無休

- ・不妊治療については、本人の申請に基づき支援金として2万円を支給（休職に限らず、仕事と両立している場合も対象）

SHMZ

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



宮本語録 ①

チャンスは男性と同じように差し上げる。

ぜひ、自分のできる仕事を見つけ、
チャレンジしていただきたい。

将来的には役員の中にも
女性が出てきてほしいと思っている。

(2013年「女性活躍推進フォーラム」にて)

13

(C)Copyright 2020zzShimizu Corporation. All rights reserved.

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

ランチミーティングキャラバン

2017年度から開催（過去11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



15

SHMZ

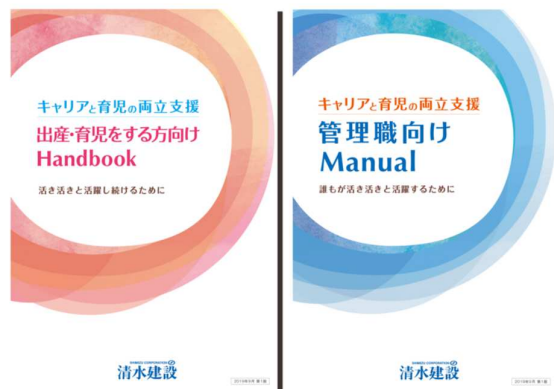
キャリアと育児の両立支援（1）

- 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）



16

SHMZ

キャリアと育児の両立支援（２）

- これまで、宿泊を伴う研修では、育児中の女性社員の参加が少なかった → キャリアアップを諦めるしかない…
- 二人の女性社員からの強い希望で、2019年5月に初めて子どもを連れての研修参加が実現
- 2022年、子どもを連れての出張にトライアル

女性活躍に関する数値

2023.4.1

従業員数	11,286 名	（単体）
女性従業員数	1,987 名	（17.6 %）
女性管理職数	170 名	（ 3.9 %）

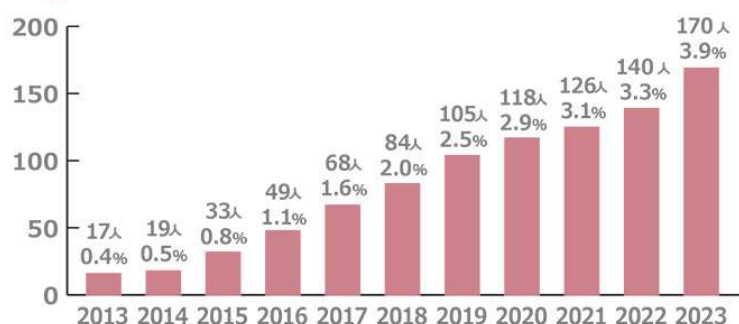
【数値目標】 ⇒2021年達成
女性管理職数を2018年の84名から、2024年には50%増（126名）へ引き上げる



【新たな数値目標】 ⇒2022年策定
女性管理職数は、
**2025年までに5 %以上、
2030年までに10 %以上**
とすることを目指す



女性管理職数の推移



宮本語録 ②

女性活躍推進の初期段階には、意識して女性を引き上げることが大事だと考えています。

具体的には、まったく同じ能力の男女がいたら、女性に昇進のチャンスをより与えています。

これは、社内のいたるところで公言しています。積極的にやると決めてやることです。

(2016年 日経BP社インタビューにて)

シン・ダイバーシティ活動

- 2022年からジェンダーギャップ解消をテーマとしたシン・ダイバーシティ活動を展開
(2022年度は全国13支店・部門)
- 経営トップからのメッセージ発信、女性社外役員からの講話、グループディスカッションを通じて、参加者の意識改革と、女性役職者のパイプラインを構築することを目的とする
- 対象は「管理職手前の女性社員」と「評価を決定する男性役職者」
- あらゆる部門における女性リーダー輩出を目指す



シン・ダイバーシティ活動

宮本会長と至近距離でお話できる機会があり大変嬉しく思いました。経営トップならではの視点やアドバイスで非常に刺激的でした。（女性）

いろいろな女性管理職対象者の意見を聞け、価値観の違いを理解できる良い機会であった（役職者）

ポジティブな心持ちになりました。
期待に応えようという意欲が高まりました。（女性）

女性だけではなく、男性の働き方についても考える必要があることを理解した（役職者）

自分自身の中にもまだまだアンコンシャス・バイアスがあることに改めて気づかされた。（女性）

SHIMIZU CORPORATION
SHM2

男性育休取得推進の取り組み



男性の育休取得推進の取り組み経緯

時期	取り組み内容
2017年7月～2017年9月	全従業員向けeラーニング
2018年1月～2021年12月	出産祝い品（ベビースプーン）にメッセージカードを封入
2019年10月～（継続中）	イントラネットに体験談を掲載
2020年3月～2021年12月	社長レター発送
2020年7月～2020年10月	全従業員向けeラーニング
2020年12月～2021年3月	全従業員向け動画eラーニング
2021年10月	パタニティ休業制度を新設
2022年1月～（継続中）	出産祝い品（ベビースプーン）に社長メッセージを封入

アンケート
調査



社長から男性従業員
へのメッセージ

パタニティ休業制度の新設

- ・ 育児休業を希望する男性従業員の増加
- ・ 法改正で「男性版産休」の導入義務付け

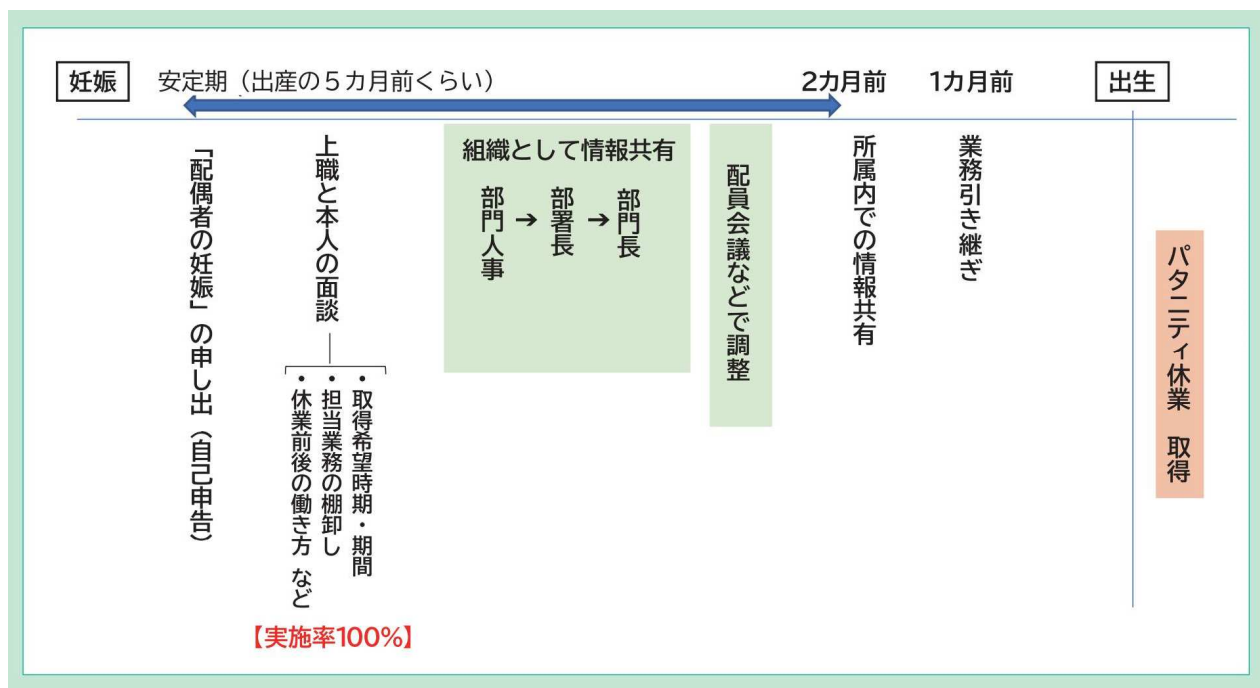


「パタニティ休業」（2021年10月導入）
子の出生から8週間のうち4週間までを有給
※「育児とキャリアの面談」をルール化
→休業する場合は組織的な支援を行う

性別に関わらず
仕事と家庭の両立ができる企業

パタニティ休業取得フロー

社内報2022.01・02より

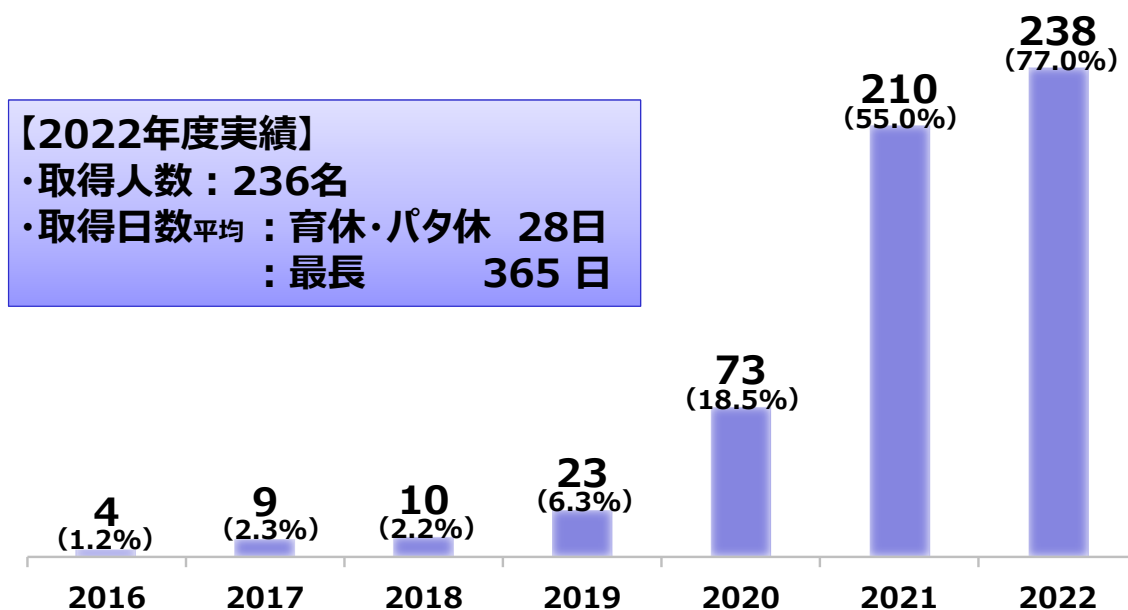


25

SHMZ

男性の育児休職・パタニティ休業取得数(取得率)推移

取得率(%) = $\frac{\text{当該年度内に子が生まれた者のうち、出生日から1年間に以内に育休を開始した者の数}}{\text{当該年度内に子が生まれた者の数}} \times 100$



26

SHMZ

職場の理解促進・風土醸成

- 男性育休をテーマとしたダイバーシティマネジメント講演会を開催
(対象者：役員および従業員)
- 社内報に小室淑恵さんと社長の対談を掲載



ダイバーシティマネジメント講演会
(2022年2月3日・約400名参加)



小室淑恵さんと社長の対談の様子
(社内報2022.04より)

END

ご清聴ありがとうございました