大成建設のD&IとWLBに関する取組の変遷

~年度~

2017年度以降100%取得継続

ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ・WLB推進決定

「ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨて何？」
「WLBって何？」

ダイアログ開催
(2010.1.29)

模索期

研究会参加期

2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

1 研究会参加
目的 事例研究やﾈｯﾄﾜｰｸ構築

2 介護支援
目的 男性社員からの理解や協力を得る
・93日の理由
・両立を支援

3 夫婦で参加する両立支援ｾﾐﾅｰ
目的 夫からの理解や協力を得る

4 女性管理職目標値設定
目的 決意表明
当初目標
2014年30人
↓
2020年90人

5 ・ｴﾝﾊﾟﾜｰﾒﾝﾄ大賞受賞
・ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ100選企業認定
目的 社内外からの認知

6 男性の育児支援
育休100%取得目標設定
目的 男性社員からの理解や協力を得る

7 女性社員のｷｬﾘｱ形成
目的 男女間格差の解消
Equity（公平・公正）
Belonging（帰属意識）

8 ・女性の健康課題
・不妊治療支援
目的 不安の解消

・研究者や著名人の講演
・障がいを持つ社員への支援
・LGBTQ ・統計セミナー

女性社員に今後の働き方への意識調査を実施

専門組織設置

戦略
・男性の巻き込み
・数値目標の設定
・社外から社内へ
（報道、評価、認定等）

現在（2022年314人）

ケアマネシート