

報道関係者 各位

2023年10月17日
野原グループ株式会社

年齢や性別などの属性にとらわれない「全員活躍」企業に邁進
女性活躍推進法、次世代法に基づく「野原グループ行動計画」を刷新
～2024年度以降の「えるぼし」「くるみん」の認定取得を目指し、建設産業の新たな働き方を牽引～



建設DXで、社会を変えていく

BuildAppで建設DXに取り組む野原グループ株式会社(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：野原弘輔)は、2023年7月のグループ再編と「全員が活躍する会社の実現」等を背景に、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)に基づく「一般事業主行動計画」(以下、「行動計画」)を刷新し、2023年9月下旬、社内外に周知・公表したことをお知らせします。

野原グループは、これらの行動計画を実行し、女性リーダーも増やすことで多様性を当たり前ものとし、男性も育休を取得することが当たり前な風土をつくります。

そして、建設業関連会社ではまだまだ少ない「えるぼし」ⁱ「くるみん」ⁱⁱの2024年度以降の取得を目指し、「ジェンダーギャップが少なく、誰もが休みやすく、働きやすく、活躍できる」建設産業の新たな働き方を牽引してまいります。

●野原グループの行動計画概要(計画期間：2022年4月1日～2024年6月30日)

準拠法律	全員活躍に向けた行動計画(*)の概要	公表先
女性活躍推進法	全員活躍 を目指し、男女ともに全社員が、その能力を発揮できる雇用環境の整備を行う 目標1:(職業生活に関する機会の提供に関する目標)管理職に占める女性割合を2024年6月末までに15%以上にアップする。 目標2:(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)男性育休取得率を2024年6月末までに15%以上にアップする。	厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース (2023/9/21 掲載)
次世代法	全員活躍 を目指し、男女ともに全社員が、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、女性だけでなく男性にも積極的に育児に参画してもらう 目標1:育児休業取得支援制度を創設し、対象の男性社員に制度の個別案内や各種説明をすることで、男性社員の育児休業取得率アップを図る。 目標2:男性の育児休業取得経験者にヒアリングし、上手くいった点・課題点などを社内へ展開することにより、男性社員の育休取得期間アップを図る。	厚生労働省 両立支援のひろば (2023/9/22 掲載)

【*】詳細は、別紙を参照願います。

【参考】厚生労働省 [職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の野原グループ株式会社のページ](#)からも確認可能

「全員活躍企業」の実現に向けた行動計画刷新の主な背景

1. 新人事制度（2021年7月）と人材マネジメントポリシー

野原グループは、建設DX推進事業への注力と共に、2021年7月に人事制度を刷新し、多様な人材が活躍できる環境に向けて、年齢や性別にとらわれない処遇の実現を志向しています。同時に、「多様化し変化する役割・成果を明示し、属性（年齢・性別・国籍等）に捉われない公正な評価・処遇を実現」することを含む人材マネジメントポリシーを策定しました。

2. 野原グループ株式会社の誕生と BuildApp 事業の加速（2023年7月）

野原グループは、「建設DXで、社会を変えていく」新方針のもと、2023年7月にグループを再編し、建設DX推進事業の中核であるBIM設計-製造-施工支援プラットフォーム「BuildApp（ビルドアップ）」による企業成長を加速させています。BuildApp事業を通じた社会貢献と新たな価値創出へのチャレンジで会社自体が大きく変わろうとしている今、建設DX（社外DX）と内なる変革（社内DX）ⁱⁱⁱの推進を支える基盤として、より一層の風土改革と社員のエンゲージメント向上が不可欠だと考えています。

3. 建設産業における新たな働き方

建設産業は、他産業に比べ、就業人口が年々減少^{iv}しており労働生産性も低い水準で推移している他^v、男性の労働参加率が高く女性比率は17.1%（2021年）と、13業種で最下位となっています^{vi}。また、新卒就活生にとって、働き方や給与（待遇）に関するマイナスイメージが先行しており、建設産業の志望率は低調との調査結果もあります。^{vii}

一方で、2024年4月からの時間外労働時間の上限規制の適用も控えており、建設業の働き方は今まさに潮目を迎えていると言えます。

上記を踏まえ、野原グループは「建設産業の変革のフロントランナー」として、働き方においても、選択肢のある職場環境、属性にとらわれない公平な処遇等により、全員が活躍する会社を実現するため、女性活躍推進法、次世代法に基づく行動計画を刷新しました。

今後の展開

1. 行動計画の確実な実行

1) 女性リーダーも増やすことで、多様性を当たり前ものとする

女性社員を対象とした研修やセミナーの受講者を選抜し（手上げ・推薦含む）受講後にアウトプットの場として報告会を開催する等、上長席も巻き込む形での育成支援を実施（ダイバーシティ推進室主管で2019年より毎年継続実施中）

2) 男性も育休を取得することが当たり前な風土をつくる

2022年4月に育児休業取得支援制度を創設^{viii}。その後、対象者と個別面談をするなどして男性育休取得者が増えてきたため、取得状況や取得者の声などを全社員へ周知し、取得しやすい風土醸成中。また、対象社員の上司も含めた面談の実施なども検討中。

2. 2024年度以降の「えるぼし」「くるみん」の認定取得

2024年6月末までの行動計画の実行により、野原グループは、建設業関連会社ではまだまだ少ない「えるぼし」「くるみん」の2024年度以降の認定取得を目指します。

【参考】厚生労働省 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」に掲載された取得状況（2023年10月1日時点）

	登録企業数	「えるぼし」取得企業数（全体に占める割合）	「くるみん」取得企業数（全体に占める割合）
全業種	99,328	2,290（2.3%）	3,259（3.3%）
建設産業	13,266	149（1.1%）	158（1.2%）

3. 風土改革と社員のエンゲージメント向上

- ・ダイバーシティ推進室を中心に、管理職関連、育休関連をテーマに意見交換会などの社内イベントを企画。対象者同士の交流（横のつながり）の場や、様々な意見や考えがあることを知る場を設け、互いに発信することによって、野原グループの全体の風土改革と社員のエンゲージメント向上につなげる。
- ・同時に、働く環境の選択肢（諸制度を指す。詳細は別紙を参照）の活用を進める。

関連リンク

1. [厚生労働省 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の野原グループ株式会社のページ](#)
2. 野原グループの本件に関する直近の取組み
 - 1) [ライフサポート休暇制度の開始（2019年4月）](#)
 - 2) [公益財団法人21世紀職業財団の広報誌での「野原グループ女性活躍推進」の紹介（2019年10月）](#)
 - 3) [育児休業取得支援制度の創設（2022年4月）](#)
 - 4) [全世代が楽しくも厳しく、生き生きと120%の力を出せる会社に【シニア編】（2020年10月）](#)
 - 5) 男性育休関連
 - ・ [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【歩み編】（2022年9月）](#)
 - ・ [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【リアル編】（2022年10月）](#)
 - ・ [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【体験談②】（2023年7月）](#)

野原グループ株式会社について

野原グループ株式会社を中心とする野原グループ各社は、「CHANGE THE GAME. クリエイティブに、面白く、建設業界をアップデートしていこう」のミッションのもと、変わる建設業界のフロントランナーとしてステークホルダーの皆さまとともに、サプライチェーンの変革と統合を推し進めます。



建設DXで、社会を変えていく

社会を支える建設産業の一員である私どもが、業界から排出される廃材量やCO2の削減、生産性向上による働き方改革を実現し、サステナブルに成長していく未来の実現を目指します。

<https://nohara-inc.co.jp>

【本件に関する報道関係者からの問合せ先】

野原グループ株式会社

マーケティング部 ブランドコミュニケーション課（担当：森田・齋藤）

E-Mail：nhrpreso@nohara-inc.co.jp

- i 「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定し、一定の基準を満たした企業を、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣が認定する制度です。厚生労働省 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の登録状況によれば、「えるぼし」の認定企業数は全業種で2.3%、建設業に限定すると1.1%となっています（2023年10月1日時点）。詳細は厚生労働省のウェブサイトまたは「しょくばらぼ」をご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
<https://shokuba.mhlw.go.jp/> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- ii 「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画を策定し、一定の要件を満たした企業を、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度です。厚生労働省 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の登録状況によれば、「くるみん」の認定企業数は全業種で3.3%、建設業に限定すると1.2%となっています（2023年10月1日時点）。詳細は厚生労働省のウェブサイトまたは「しょくばらぼ」をご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
<https://shokuba.mhlw.go.jp/>
- iii 内なる変革の一例として、基幹システムの刷新（2023年1月）、BuildApp 事業統括本部の新設置（2023年7月）が挙げられます。
- iv 総務省の労働力調査結果によれば、建設産業の就業者数は、2012年の503万人から2022年には479万人に減少しています。<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>
- v 建設産業の労働生産性の推移については、一般社団法人日本建設業連合会（日建連）のウェブサイトをご覧ください。
<https://www.nikkenren.com/publication/handbook/chart6-5/index.html>
- vi 詳細は、ヒューマンリソシア株式会社発表の「女性活躍に関するレポート① 建設業界編 【業界別】女性活用度ランキング」（2022/06/27）をご覧ください。https://corporate.resocia.jp/ja/info/investigation/women_report01
- vii 野原グループが2023年2月に実施した【大学生の業界イメージ調査】では、働き方や給与（待遇）に関するマイナスイメージが先行し、建設業界への志望意向は15.6%という結果でした。<https://nohara-inc.co.jp/news/release/7148/>
- viii 野原グループの「育児休業取得支援制度」については、当時の発表資料をご参照ください（2022年4月）
<https://nohara-inc.co.jp/news/recruit/5995/>