

「人材活用方針（ダイバーシティ&インクルージョン方針）」

1. 基本的な考え方

当社グループは、「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、ダイバーシティ経営の実現に向けて、多様な能力を有する人材を採用（ダイバーシティ）するとともに、その能力が最大限に発揮できる環境を整備（インクルージョン）する。

※ ダイバーシティ経営：

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

2. 人材の採用

新卒採用、中途採用のいかんを問わず、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、宗教・信条、価値観だけでなく、キャリアや経験、働き方などを含めて、多様な能力を有する人材を採用する。

3. 社内環境整備

多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持して活躍できるように社内環境を整備する。

(1) 人材育成

多様な人材が、ライフステージや能力、意欲に応じた活躍ができるように、キャリア形成やスキルアップ、スキルシフトを後押しする仕組みを構築する。

(2) 人事制度

多様な能力にもとづいて、責任や成果に応じた評価・報酬が得られるような人事制度を構築する。

(3) 職場環境

安心して持てる能力を最大限に発揮できるように、多様な意見や働き方を受け入れ、自由闊達で風通しがよく、違いを認め合い、偏見のない、働きやすい職場環境を整備する。

4. モニタリングと情報開示

この方針や中長期的に目指す姿及び中期経営計画に基づいて人材活用の自主管理目標を設定し、その実施状況を取締役会でモニタリングするとともに、ステークホルダーに対して適時適切に開示する。

5. 所 管

この方針の所管は、管理本部人事部とする。

2022年4月

大成建設株式会社

社長

相川善郎

改正の経緯

2021. 11. 1 制 定

2022. 4. 1 一部改正