

女性が、職業生活と家庭生活を両立し、生き生きと活躍できる会社をめざし、行動計画を策定する。(実施期間 平成 29 年 1 月 1 日～平成 33 年 1 月 31 日)

## 1、女性の活躍に関する状況把握・課題分析

### ①女性採用比率

過去 5 年間の女性採用比率は、30%。建設業ということもあり、技術系女性の応募者がどうしても少ないことが理由としてあげられる。

### ②勤続年数

平均の勤続年数における男女差は、男性 16 年、女性 8 年。女性は、男性の勤続年数に比べ短く、男性の半分である。女性の退職理由としては、職場環境が不十分であったことがあげられる。

### ③労働時間の状況

午前 8 時～午後 5 時 30 分までが勤務時間である。過去 1 年間の総残業時間数は、1001 時間。一人当たりの残業時間数は、32.29 時間。時期により残業時間が多い月がある。

### ④女性管理職比率

全管理職 9 名中女性管理職 1 名。女性管理職比率は 11.11%である。男性に比べて女性管理職比率が低い。理由としては、必要な資格取得等への支援が不十分であり、会社として個々のスキルアップをめざすことへの配慮が足りなかったことがあげられる。

このようなことから、やる気のある女性が職業生活と家庭生活とをしっかりと両立し、ますます生き生きと活躍できる会社をめざし、次の通り取り組んでいく。

## 2、目標と取組内容、実施時期

### ①目標

○女性の勤続年数を、4 年後までに 2 年のばすこと。

○女性管理職を、4 年後までに 2 名にすること。

### ②取組内容

○女性管理職採用につなげるためにも、必要な資格の取得を促す。受験や受講を支援していく。

2017 年 1 月～仕事に必要な資格の説明、紹介、個別相談。

2017 年 4 月～定期的に勉強会を行うなど支援していく。

2017 年 7 月～資格取得のためのセミナーに参加させる。

2017 年 9 月～受験 以降定期的に受験を促す。

○女性更衣室を新設し、女性が長く働きやすい職場環境を整える。

2017 年 4 月～女性職員の意見を聴く。どのように整備していくか相談する。

2017 年 7 月～設置して利用開始。