

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性従業員が自己の能力を十分に発揮し、輝き、活躍できるように人材育成と環境整備を行うため、行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5 年 4 月 1 日～令和 10 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当社の課題

- (1)最近、女性従業員の採用がなく、女性の占める割合は 10%未満と低いため、女性が働きやすい環境を整え女性の雇用を増やす取り組みが必要である。
- (2)建設業においては女性の技術者や技能者が少なく、当社においては皆無であるため、今後は、女性の技術者や技能者等を積極的に採用していく必要がある。
- (3)事務職においても女性の年齢が高く、定年退職が近いいため、継承するための女性従業員を採用する必要がある。

目標1. 技術職や技能職、事務職の女性従業員の採用を 各々1 人以上とする。

目標 2. 女性従業員の一層働きやすい職場環境の整備を行う。

<取組>

- ・令和 5 年 4 月～
 - 一. 社外的にどのような職場が女性にとって働きやすい職場なのかを検討する。
 - 二. 現状の事務所内の休憩所、トイレの設置場所や設備が女性や男性従業員にとって本当に働きやすい環境になっているか検討を行う。
 - 三.これまでの男性中心の作業服ではなく、女性の目線や作業服専門メーカー等の意見を取り入れ、女性に受け入れやすい制服・作業服に変更し、女性技術者や技能者の採用につながるよう検討する。
 - 四. 取組の一. から三. までを実施、検討した上で、求人において当社の強みになるものを決定し、女性の有資格者や新卒者の採用を1人以上を目指すため、決定事項を求職者に積極的にPRする。
 - 五.男性従業員にも女性が活躍できる雇用環境の整備について理解を深めるよう男女共同参画・女性活躍推進に関する研修を実施する。
 - 六. 朝礼、掲示板、責任者会議により行動計画の取組み状況を従業員へ伝達周知する。

3. 働き方の改革に向けた取り組み

ノー残業デーの開始(毎週水曜日) 100%実施。

有休休暇の積極的な取得を促すよう 上司から働きかける。