

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員が仕事と家庭の両立を図り、その能力を十分に発揮しながら誇りとやりがいをもって活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間        2022年12月1日 ～ 2027年11月30日

### 2. 当社の課題

- (1) 女性の応募が少なく、特に技術職の応募が極めて少ない。
- (2) 女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、及びより良い職場環境整備の推進が必要である。

### 3. 目標と取組内容

#### 【目標1】

女性社員の採用促進を図り、事務職員は1名以上、技術職員は現在の1名から3名以上に増加させる。

#### (取組内容)

- ・2022年12月～     女性社員からの意見を聞き、現在ある課題、要望を把握し検討する。
- ・2023年1月～     女性採用推進に向けて、HP、会社案内、各機関等を利用し、各方面への積極的な広報・採用活動を行う。
- ・2023年7月～     就職情報交換会等への積極的な参加、新規卒者採用時の学校訪問、及び採用PR活動を徹底して行う。
- ・2023年8月～     次世代育成支援の一環としての職場体験、及びインターンシップ等の積極的な受け入れ、及び実施。その際、現在勤務の女性社員も同行させて、意見交換も含めた交流の場を設ける。

#### 【目標2】

女性社員のより働きやすい職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスを推進する。

#### (取組内容)

- ・2022年12月～     女性社員へのヒアリングを実施し、本社、及び現場事務所等の環境整備の改善策について検討する。現場事務所においては、休憩所、トイレ環境等の整備を徹底する。

- ・ 2023年1月～ 女性職員と管理職で面談等を行い、仕事と家庭の両立を前提とした本人が希望するキャリアアップ促進の為の研修会等への参加、資格取得の為の支援を検討する。
- ・ 2023年4月～ 年次有給休暇が取得しやすい環境整備を推進する為、本人、及び管理職へ取得状況の書面通知を行い、周知、活用を促す。
- ・ 2023年8月～ 管理職を交えた女性社員の定期的な意見交換会等を実施するとともに取り組みの効果の把握と検証を行う。