

梅木建設株式会社 一般事業行動計画

今の社会を担う社員が自社を“魅力ある職場”としていきいきと働くことのできる雇用環境の整備を行い、次の社会を担う子供たちの育成に貢献するため 次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和3年12月17日 ～ 令和6年12月16日までの3年間

2.課題

- ・育児・介護での時間単位、有給休暇制度はあるものの、浸透しておらず、有効活用されていない
- ・女性の管理職が少なく、管理職に占める女性割合が低い。
- ・既存のノー残業デー（毎週木曜日）の効果は一定の成果があるものの、それ以外の労働日における所定外労働時間削減の進捗が遅れている
- ・若年者の新規雇用が進んでおらず、従業員の高齢化が上昇の一途である

3.目標と取組内容

目標1： 育児・介護と仕事の両立ができるように時間単位、有給休暇制度の充実、対象従業員の取得率が50%以上に拡充してできる仕組みを整える。

- 令和3年12月～ 社員へのアンケート調査・現状把握・問題点の精査・解決策の検討
- 令和4年 2月～ 制度の再周知・対象従業員への実施励行
- 令和5年 2月～ 実施状況の把握と都度改善・取得励行を継続し、目標取得率達成を目指す。

目標2：女性管理職に占める割合を現状の25%から40%以上にする。

- 令和3年12月～ 資格取得のためのスキルアップ促進・キャリアアップのための研修ニーズの把握
- 令和4年 2月～ 女性活躍セミナーへの参加の推進（外部研修など年に1回以上）
参加後は情報の共有を図り 自社での目標達成を目指す
- 令和4年 2月～ 計画期間中、対象者へ定期的なフォローアップを実施する

目標3：所定外労働時間の削減・過重労働の防止につとめ、全従業員の健康障害を防止するとともに家庭と仕事が両立できる環境づくりに取り組む。

- 令和3年 12月～ 既存制度の「毎週木曜日ノー残業デー」の実施状況の把握をし、制度の再周知・再徹底をはかるとともに、現状の課題をヒアリング等にて把握する
- 令和4年 3月～ 目標達成のための具体的方法を月次開催の安全委員会にて課題解決の方法を検討する
- 令和4年 4月～ 検討した具体的方法を実施するとともに、社員休憩室への提示、全社員が出席する月次定例会議にて新制度の周知をはかる

目標4：次世代対策に貢献するため、現状の労務改善を図るために若年者へ建設業の就労を推進する。

- 令和3年12月～ 地元の学校機関で開催される就職説明会・就業体験に積極参加する
- 令和3年12月～ 若者が情報収集のために閲覧する自社HPを魅力的あるものにバージョンアップする