

# 株式会社宮原組 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立することができる働きやすい環境を作ることにより、すべての社員がその能力を十分に発揮し、女性がさらに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次により行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年1月1日～令和7年12月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 子育てと仕事の両立について、男性社員の育児休業等の制度利用が進んでいない。
- (2) 女性社員が配属されている部署が男性と比較して限定されており、管理職に占める女性割合も低い。

3. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

目標1 男性社員も気軽に育児休業や子の看護休暇を取得できるような社内環境を整え、積極的に育児参加出来るようにすると共に、育児休業中の社会保険料免除等の制度の情報提供を行い、取得者を対象男性社員の30%以上とする。

- 【対策】
- 令和3年1月～ 法を熟知するため、各団体が行う研修等に幹部社員を積極的に参加させる。
  - 令和3年4月～ 対象社員の子育て期間中の働き方について見直しを検討する。

目標2 ワーク・ライフバランスの支援を目的として、有給休暇取得率を年間付与日数の80%以上取得を促進する。

- 【対策】
- 令和3年1月～ 前年までの年次有給休暇の取得状況を把握する。
  - 令和3年4月～ 取得状況に基づき、部門長会議等で計画的な有給休暇取得に向けた検討を行い、社員に取得を促す。

4. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」による計画

目標1 女性技術社員を現状の0人から1人以上採用し、定着させる。

- 【対策】
- 令和3年1月～ 技術職の女性の応募を増やすため、高等学校等と連携し、女性のインターンシップの受入れを積極的に行う。
  - 令和3年1月～ 現場事務所に女性専用トイレ・更衣室を設置し、女性が安心して働ける環境整備を行う。

目標2 女性社員のキャリアアップを目的とした研修等に積極的に参加させる。

- 【対策】
- 令和3年1月～ どのような女性向け研修があるか情報収集を行う。
  - 令和3年4月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、ヒアリングを行う。
  - 平成4年1月～ 女性社員に、より高度な知識やスキル等を身につけてもらうため、これまで主に男性社員が参加していた研修等にも積極的に参加させる。