

令和 4年11月30日

## 一般事業主行動計画

創和建設株式会社

全ての従業員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、女性がさらに活躍できる環境を整備し、地域に貢献する企業となるため、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日までの5年間

2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

目標1 気軽に育児休業を取得できるような社内環境を整え、積極的に育児参加ができるようにする

<対策> 2022年12月 研修等に管理職を積極的に参加させ、制度について理解する。  
2023年 1月 対象従業員の期間中の働き方について見直しを検討する。  
2023年 4月 女性だけでなく男性従業員も育児休業を取得できることを、社内報により従業員に周知する。

目標2 年次有給休暇の取得日数を、1人当たり平均年間11.3日から12日以上に増加させる

<対策> 2022年12月 有給休暇の取得日数の現状と問題を把握し検討する。  
2023年 4月 年次有給休暇の所得日数を1人当たり平均年間12日以上となるよう実施する。  
社内報により従業員に周知するとともに、管理職を対象に研修を行う。

目標3 建設業における完全週休2日制の定着に向け、毎月第2・第3・第4土曜日を一斉閉所日とする

<対策> 2023年 1月 会社・現場が共に実施できるように検討を開始する。  
2024年 6月 毎月第2・第3・第4土曜日を一斉閉所日とし、実施する。  
社内報により従業員に周知するとともに、管理職を対象に研修を行う。

目標4 所定外労働時間を削減するため、毎週1回のノー残業デーを設定する

<対策> 2022年12月 過去の制度（月1回毎月第1土曜日をノー残業デーとする）を検証し、問題点の改善を図る。  
2023年 2月 毎週水曜日をノー残業デーに拡充するための検討をする。  
2023年 4月 毎週水曜日をノー残業デーとし、実施する。社内報により従業員に周知するとともに、管理職を対象に研修を行う。

### 3. 「女性活躍推進法」による計画

#### 当社の課題

- (1) 女性技術者を1名採用できたがまだまだ少ない。また、現場は男性の職場という認識が強いせいも、女性技術者の応募が少ない。
- (2) 女性が働きやすい現場の環境を引き続き整備する。

#### 目標1 女性技術者が2人以上となるよう採用し定着させる

- <対策> 2022年12月 毎年、地域の学校と連携しインターンシップを受け入れており、これを継続させるとともに、女性の受入についても今まで以上に積極的に協力する。
- 2022年12月 会社説明会等で使用している事業所PRシートを、女性にも受け入れやすい内容に見直し、学校や学生に配布する。
- 2023年 4月 入社後から一人前になるまでの育成カリキュラムを、女性も安心して働けるように内容を見直し、学校や学生に配布する。  
社内報により従業員に周知するとともに、管理職を対象に研修を行う。

#### 目標2 女性が働きやすい環境を整える

- <対策> 2022年12月 女性従業員の意見を聞きながら、本社および現場で女性が働きやすい環境について検討する。
- 2022年12月 現場事務所に女性専用のトイレや更衣室を設置し、女性が安心して働ける環境整備を行う。
- 毎月 安全衛生委員会にて、本社および現場で女性が働きやすい環境となっているか協議し、改善を行う。