

社員が、男女平等にお互いの人権を最大限に尊重し、その個性と能力を遺憾なく発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備・イキイキと明るく安心して働ける職場環境づくりを行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 4年 6月 1日～令和 9年 5月31日までの 5年間
2. 目標と取組内容

目標 1：女性の管理職又は、有資格者(1 級施工管理技士又は 1 級技士補(監理技術者補佐))
を 1 名以上増やす。

<取組内容>

- 令和 4年 6月～ 管理職及び女性社員を研修に参加させる。
- 令和 4年 6月～ 社内ネットワーク形成のための女性社員交流会の実施。
- 令和 4年 6月～ 柔軟な働き方を推進し、全社員が充実した生活を送る為のワークライフバランスの実現・女性の継続就業支援。
- 令和 4年 6月～ 新たな職域を目指す者、配置された者に対する知識・技能の習得や資格取得についての支援。

目標 2：長時間労働を減らす。ノー残業デーを週一回行い、残業時間年間平均 70H 以内を目指し、残業削減につなげる。

<取組内容>

- 令和 4年 6月～ 管理職に報告・現状を調査し、状況についての実態を把握。
- 令和 4年 6月～ 原因を追究・解明・解決に向け雇用環境の整備。
- 令和 4年 6月～ 長時間労働削減につながっているか、表等で管理し改善する。

目標 3：地域の学生の職場見学や若者のインターシップの受け入れを行う。

<取組内容>

- 令和 4年 6月～ 受け入れ体制について検討開始。
- 令和 4年 6月～ 受け入れを行う部署への説明及び体制作り。
- 令和 4年 6月～ 職場見学及びインターンシップの受け入れを開始。

目標 4：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行い、男女共に制度を利用し易い環境を整える。
女性社員 100%、男性社員 1 人以上の育児休業取得を目指す。

<取組内容>

- 令和 4年 6月～ 法に基づく諸制度の調査
- 令和 4年 6月～ 制度に関する情報をラインワークス・メール等で周知を行う。
- 令和 4年 6月～ 社員が取得し易いように管理職への周知を行う。
- 令和 4年 6月～ 職場の現状と照らし合わせ、段階的に育・介規程の改定を行い、法を上回る制度を行う。
短時間勤務制度を四歳までとする。
時間単位で取得し、中抜けを認める看護休暇制度を行う。