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、次のとおり行動計画を策定する。

１．計画期間　　令和７年１月１日～令和１１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、男性社員の制度利用が進んでおらず、機運の高まりが進んでいない。

（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」**に基づく計画

目標１　育児に関わる社員を対象に、在宅勤務を推進する。

＜対策＞

・令和７年１月～　　社員へのアンケートにより、在宅勤務へのニーズを把握する。
・令和７年７月～　　各部門の業務を精査し、出社を要しない業務をピックアップする。
・令和８年１月～　　適用対象者や在宅勤務日数のほか、在宅勤務時の費用負担などについて検討する。
・令和９年１月～　　社内への周知とともに、事前に顧客や取引先への説明を行う。
・令和10年１月～　　社内ルール等を整備し、運用を開始する。

目標２　社員の子どもや孫が、自分の家族である社員の働く姿を見ることのできる「家族参観日」を実施する。

＜対策＞

・令和７年１月～　　実施についての検討を行う。
・令和８年１月～　　実施時期、実施方法等について、社員へのアンケートを行う。
・令和９年１月～　　社員への周知を行う。
・令和10年１月～　　「家族参観日」を実施するとともに、参加した家族の意見を参考に社内体制の改善を図るため、家族へのアンケートを行う。

４.**「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」**に基づく計画

目標１　新規採用や配置転換により、技術部門で働く女性労働者を１人以上増やす。

＜対策＞

・令和７年１月～　社内会議等において、女性が満たしにくい募集・採用基準や配置基準の見直しを検討する。

・令和８年１月～　女性社員をチームリーダーとして、女性求職者が魅力を感じる求人情報の作成に取り組むとともに、効果的な発信方法を検討する。

・令和10年４月～　就職説明会などの際、女性社員を説明役に就かせ、男女ともに働きやすい職場であることをアピールする。

・令和10年10月～　事務部門等から技術部門への配置転換について、社員の希望を聞き取る。

・令和11年１月～　事務部門等から技術部門への配置転換制度を検討する。

目標２　役職者の長時間労働が女性社員のキャリアアップ意欲を阻害しないように、管理職の残業時間を月平均１０時間以内とする。

＜対策＞

・令和７年１月～　社内会議等において、管理職の残業時間に関する情報を共有する。

・令和８年４月～　週１回の「ノー残業デー」を設け、管理職による率先退社を実践する。

・令和８年10月～　残業が多い管理職がいる場合、担当役員が取得を促すとともに、部下への権限移譲など部署全体の業務を調整する。