

『一般事業主行動計画』

南建設株式会社

《行動計画》

当社では「男女従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとして、従業員が仕事と子育てを両立し、全従業員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、子育てに関わることができるように行動計画（第6回）を策定する。

また、女性がさらに活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年10月1日から令和8年10月30日まで

2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

【目標1】計画期間中に、育児・介護・出生時育児休業制度の促進・充実を図り、1人以上が取得。

- (対策) ●育児・介護・出生時育児休業の取得を周知するため、全体会議で管理職・従業員に対し啓発する。
●育児・介護・出生時育児休業の取得率向上のため、社内に社長の方針を掲示し取得促進を図る。
●育児・介護・出生時育児休業に関する窓口を設置し、取得予定者へは説明を実施する。

【目標2】仕事と子育ての両立に向け、『子育てマイホリデー』（本人・配偶者・子供の誕生日、子供の学校行事やPTA活動、等）における年次有給休暇の取得促進を図る。

- (対策) ●年次有給休暇を時間単位で取得可能とし、子供や孫の学校行事等への参加を推奨する。
●全体の取得状況を公開し、社内報等で社員に周知し、年次有給休暇の取得促進を図る。

【目標3】働き方改革の推進に向けた措置を実施する。

- (対策) ●ノー残業デーの継続実施と社内報などによる社員への周知。
●各現場の実情に合わせ、4週6閉所以上の休日を確保する。
●リモートワークを取り入れた業務の効率化を実施する。

3. 「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

当社の課題

- (1) 女性社員が少なく、技術系女性社員は1名しかいない。その後の応募者がいない。
(2) 現場は男性社員の職場という認識が強く、女性に向かない業務内容だと判断されやすい。

【目標1】技術系女性社員の雇用維持と採用人数の増加（1名）を図る。

(対策) 雇用維持

- 令和4年10月～ 継続的に就業する上での課題の把握と問題について検討する。
●令和4年10月～ ライフステージの変化に対応した職場環境づくりのために好事例の収集を行う。
●令和5年4月～ 好事例を幹部職員へ周知し、復職後のキャリア形成へのサポート体制拡充を図る。

(対策) 採用人数の増加

- 令和4年10月～ 現場に女性を配置する上での課題の把握と問題について検討する。
●令和4年10月～ 技術系職員への女性の応募を増やすため、求人票・自社ホームページ・求人サイトの内容見直しを検討し、リクルート活動に女性社員も参加する。
●令和5年1月～ 女性職員のニーズに合わせ、現場事務所の環境整備を推進する。

(対策) 共通：性別にとらわれない業務分担をし、女性の意見を事業活動に反映する。

- 令和4年10月～ 女性による現場パトロールを実施する。
●令和4年10月～ 業務分担の現状把握と見直しを実施する。
●令和4年3月～ これらを踏まえ職場風土の改革と女性も働きやすい職場環境の整備を推進する。