

『一般事業主行動計画』

株式会社ミナミ

《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) 社長と管理職に女性がいるが、技術系女性社員がいない。応募者もいない。
- (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】技術系女性社員を1名採用する。

- (対策)
- 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。