

一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立して働ける環境を作ることによって、従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、また 男女が共に活躍でき、自分らしく働ける環境整備の実現のために次の行動計画を策定する。

■ 計画期間

2024年 12月 1日 ～ 2029年 11月 30日 (5年間)

■ 目標の取組内容・実施期間

<目標>

① ワーク・ライフ・バランス実現に向けた働き方改革の意識啓発

<取組内容>

- ◆ 2024年 12月～ 従業員の育休取得を支援できるよう、上司に対して育成等に関する研修を行う。
- ◆ 2026年 4月～ 支援プランを策定する。従業員の育児参画に寄与する各種制度の見直し、検討する。
- ◆ 2027年 4月～ 制度の導入及び全職員への周知。
職員の意識醸成・職場復帰しやすい環境づくりで制度の促進を図る。
- ◆ 2028年 4月～ 年次有給休暇の取得率を70%以上とする。
年間を通じ週休2日制の実施と励行（目標100%）

<目標>

② 新卒採用者に占める女性の割合を30%以上とする。

<取組内容>

- ◆ 2024年 12月～ 女子学生の応募を増やすため、ホームページの採用の内容を見直し、改定する。
- ◆ 2025年 12月～ 女子学生を対象とした会社説明会を実施する。
- ◆ 2028年 4月～ 女性の採用拡大に向けた、インターンシップを実施する。

<目標>

③ 指導的地位に占める女性を0人から2人とする。

<取組内容>

- ◆ 2024年 12月～ 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜。
指導経験者中途採用者の検討。
- ◆ 2026年 4月～ 現管理職による個別育成計画を検討する。
- ◆ 2027年 4月～ 計画的な導入に向けて研修やメンタリング等によるサポートを実施する。
- ◆ 2029年 4月～ 新人管理職に対する役員、現管理職等によるメンタリングの実施。

<目標>

④ 女性活躍推進環境の整備 女性建設ディレクターの導入

<取組内容>

- ◆ 2024年 12月～ 計画的な導入に向けて管理職研修の実施
- ◆ 2026年 8月～ 女性建設ディレクター導入に向けての意識改革、全職員への周知
配置予定者に必要な研修とフォローアップ