

苦重建設株式会社 行動計画

(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画)

女性の技術職を増やし、女性はその能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

◆計画期間 令和5年3月1日～令和8年2月28日までの3年0か月間

◆目標と取り組み内容・実施時期

目標：採用者に占める女性の割合3割以上を継続する。

<取り組み内容>

●令和5年 3月～ 現在、技術職・一般職として働いている女性5名にヒアリング実施

●令和5年 5月～ 役員にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

女性の採用割合を増やすための広報等の検討

行動計画の社内周知と理解を図る

●毎年 3月～ 大学技術系学部、専門学校、工業高校、普通高校等への積極的な働きかけ

●随時～ ホームページにて弊社の社員の活躍・取り組み状況を随時更新

苦重建設株式会社 行動計画

(次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

◆計画期間 令和5年3月1日～令和8年2月28日までの3年0か月間

◆目標と取り組み内容・実施時期

目標：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員……取得率を100%にすること

子どもの出生時における育児休業（産後パパ育休）の取得率を100%に促進すること

女性社員……取得率を100%とすること

<取り組み内容>

- 令和5年3月～ 全社員を対象に、再度当社が定める育児・介護関係制度及び行動計画の周知徹底
- 令和5年4月～ 新入社員が入社する度、当社が定める育児・介護関係制度及び行動計画の周知徹底
- 令和6年3月～ 毎年の全社員会議にて、産休・育休をはじめ介護休業等の福利厚生制度についても再度周知機会の創出
- 常時 産休・育休取得可能対象者に対して、その都度、上司、人事担当者による面談を実施し育児休業の取得説明
育児休業の取得希望者を対象とした、社内講習会の実施
ホームページにて、取り組み状況報告