

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、次により行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年 4月 1日～令和2年12月31日までの2年9ヶ月間
2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

目標1 男性社員が気軽に育児休業を取得できるような社内環境を整え、積極的に育児参加出来るようにする。

- 【対策】
- 平成30年5月～ 法を熟知するため、各団体が行う研修等に幹部社員を積極的に参加させる。
 - 平成30年4月～ 対象従業員の子育て期間中の働き方について見直しを検討する。
 - 平成30年4月～ 男性社員も育児休業取得できる事を朝礼や社内メールを活用し、周知する。

目標2 女性社員が安心して職場復帰できるよう、妊娠中や産休・育休後の相談窓口を設置する。

- 【対策】
- 平成30年4月～ 相談窓口を設置するため、相談員の選任等について検討する。
 - 平成30年5月～ 相談員を各団体が行う研修等に積極的に参加させる。
 - 平成30年4月～ 相談窓口の設置について朝礼や社内メールを活用し、周知する。

目標3 より積極的に子供の学校行事等に参加できるよう、年次有給休暇の取得を促す。

- 【対策】
- 平成30年4月～ 社員の子供や孫の学校行事等が行われる場合、年次有給休暇を取得して参加することを推奨する。

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) 女性社員のすべてが事務職に配置されており、技術職がない上、応募者もない。
- (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。

目標1 女性技術社員を現状の0人から1人以上採用し、定着させる。

- 【対策】
- 平成30年5月～ 技術職の女性の応募を増やすため、高等学校等と連携し、女性のインターンシップの受入れを積極的に行う。
 - 平成30年5月～ 現場事務所に女性専用トイレ・更衣室を設置し、女性が安心して働ける環境整備を行う。
 - 平成30年4月～ 総務部女性社員による相談窓口を設置する。

目標2 女性社員を対象としたスキルアップ研修等に積極的に参加させる。

- 【対策】
- 平成30年5月～ どのような女性向け研修があるか情報収集を行う。
 - 平成30年4月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、ヒアリングを行う。
 - 平成30年5月～ 女性社員に、より高度な知識やスキル等を身につけてもらうため、これまで主に男性社員が参加していた研修等にも積極的に参加させる。