

一般事業主行動計画

[目的]

本計画は、会社が「次世代育成支援対策推進法」ならびに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にもとづき、社員の雇用環境整備にかかる目標を掲げ、実現に向けた具体的な取り組み内容を策定する。

[期間]

2024年4月1日より2029年3月31日までの5年間

1. 「次世代育成支援対策推進法」に関し [2024.4.1より実施]

(1) 男性社員の育児休業等取得率30%達成

- ・対象男性社員に対し管理部より、産前に育児・介護休業規程による内容説明を行うとともに、制度上取り扱いについて明記された資料等を配布し制度理解を深める
- ・対象男性社員の所属部署長と管理部が、育児休業取得時の業務運営について協議し、業務方法や組織体制の見直し、代替要員の要否・調達を含め対応にあたる
- ・対象男性社員が所属する部署全体について、育児休業取得にかかる質疑Q&A対応を会議または資料周知により実施する

(2) こどもを育てる社員の育児短時間勤務制度の活用

- ・新たに適用を受ける社員がいること
- ※制度内容：対象のこども→小学校未就学まで

(やむを得ない場合小学校6年生修了まで延長可)

対象期間の全日において1日の所定勤務時間を時間単位で短縮

(3) 一人当たり平均の年次有給休暇取得状況が1.0日増加している

- ・月次ごとに休暇取得状況を把握し、部署長等と共有する
- ・前年少取得者には取得個人目標を掲げて取得を促進

2. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関し [2024.4.1より実施]

(1) 新たに女性施工管理技術者社員2名の採用

- ・働きやすい職場環境への改善継続と、採用広報PRの強化を通じて実現
- ・既存社員(女性)を中心とする業務フローおよびツールの検討チーム設置

(2) 「建設ディレクター」業務の確立による施工管理業務プロセスの分化、機能化

- ・施工管理支援業務担当の「建設ディレクター」受検、2名合格
- ・同 担当者の増員(女性社員活用)

(3) 女性管理職者1名の新たな任用

- ・部署、職種を限定せず社内外階層別教育訓練への参加を促し、意欲高揚をはかる
- ・職域における役割(権限と責任)を明確にし、分担を前提とする部署運営にあたる

2024年3月26日

株式会社 丸西組

代表取締役社長 西 功太郎