

株木建設株式会社 一般事業主行動計画

令和3年5月28日

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年6月1日から令和6年5月31日までの3年間
2. 内容

目標1 令和4年4月までに、社内イントラネットを通じて育児休業の制度を周知し取得促進を図る。

【スケジュール】

令和3年9月 社内イントラネットへの掲載分作成等の準備

令和4年4月 社内イントラネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- 新制度「出産時育休」についての説明資料を作成しイントラネットに掲載する。
- 従来の育児休業についても最大2回の分割取得が可能となることを社内イントラネットを通じて周知する。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。

目標2 令和5年12月までに、小学生未満の子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

【スケジュール】

令和4年2月 従業員の具体的なニーズの調査・分析、社内制度の詳細事項に関する検討の開始

令和5年1月 イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- “満3歳に達するまでの間にある子の養育のための勤務時間の短縮制度”を“小学校就学の始期に達するまでの間にある子の養育のための勤務時間の短縮制度”に拡充を図る。
- 拡充する勤務時間の新短縮制度は、本人の不利益とならないものとするため、申出の手続、賞与、昇給、退職金の取り扱いを明記したものとする。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。

目標3 令和4年12月までに、社員がより育児休業を取得しやすい育児休業制度を構築し、新育児休業制度導入後の計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ☆男性社員 … 年に1人以上取得する。
- ☆女性社員 … 取得率を80%以上にする。

【スケジュール】

令和4年2月 男性も育児休業を取得できることを周知し、かつより育児休業を取得しやすい社内制度の構築に向けた詳細事項に関する検討。（継続）

令和5年1月 イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- 育児休業期間中の給与規定を一部見直し、男性社員が育児休業を取得しやすいよう一部有給とする新育児休業制度の構築を図る。
[産前産後休暇、育児休業期間中の無給の規定を一部有給とするものの検討]
出産手当金、育児休業給付金が減額されない範囲において、これら公的給付の上乗せ所得保障（仮称：育児休業手当）を会社が行うことによって社員の育児休業を取得しやすい環境の整備を図る。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。

株木建設株式会社 行動計画

女性技術者(土木・建築施工監理技術者および建築設計技術者)の新規採用者を増やし、採用した女性技術者がその能力を十分に発揮できる就業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3年6月1日から令和6年5月31日までの3年間
2. 当社の課題
 - ① 技術系の職種への女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者が少ない。
 - 技術系職種に占める女性の割合 ⇒ 1.5%
 - ② 女性職員のほとんどは総務・経理・営業・土木・建築各部門の事務系職員であり、技術系職種への配置転換がそもそも不可能である。
 - 技術系職種以外の職種に占める女性の割合 ⇒ 18%
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 技術系の女性職員数を現在の1.5倍にする。

<取組の内容>

- 令和3年 6月～ 特別チームにより女性職員が働く上での現状の問題点、克服すべき課題の抽出および対策を行うことで、女性職員が働きやすい就業環境の整備向上を図る。
* 特別チームには、女性のメンバーを入れ、女性の視点からの意見を幅広く取り入れる。
- 令和3年 6月～ 技術系の女子学生の応募を増やすため、女子学生を対象としたページをパンフレットに掲載するとともに、HPに女性社員のインタビュー動画を掲載するなどのPR活動を継続的に推進する。
- 令和3年 6月～ 女子学生を対象とした現場見学会を年1回以上開催する。

目標2 令和4年12月までに、社員がより育児休業を取得しやすい育児休業制度を構築し、新育児休業制度導入後の計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

- ☆男性社員 … 年に1人以上取得する。
- ☆女性社員 … 取得率を80%以上にする。

<取組の内容>

- 令和4年 2月～ 男性も育児休業を取得できることを周知し、かつより育児休業を取得しやすい社内制度の構築に向けた詳細事項に関する検討。(継続)
- 令和5年 1月～ イン트라ネットを活用した新制度の周知・啓発の実施

【具体的な対策】

- 育児休業期間中の給与規定を一部見直し、男性社員が育児休業を取得しやすいよう一部有給とする新育児休業制度の構築を図る。
[産前産後休暇、育児休業期間中の無給の規定を一部有給とすることの検討]
出産手当金、育児休業給付金が減額されない範囲において、これら公的給付の上乗せ所得保障(仮称: **育児休業手当**)を会社が行うことによって社員の育児休業を取得しやすい環境の整備を図る。
- 尚、制度の構築にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法など関係法令に抵触することのないように十分な精査を実施する。