

株木建設株式会社 一般事業主行動計画

令和6年6月1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6年6月1日から令和8年5月31日までの2年間
2. 内容

目標1 社員がより育児休業を取得しやすい環境を整備し、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 … 計画期間内の育児休業取得率50%以上にする。
- ★女性社員 … 計画期間内における女性社員の育児休業取得率100%を継続する。

目標2 育児と仕事の両立支援の拡充として、次の制度を導入する

- ①小学校就学前までの子を養育する労働者が希望した場合における、所定労働外労働時間の制限の制度を導入する。
- ②子の看護休暇等の対象を小学校3年生修了までに延長し、取得事由を拡大する（学級閉鎖や入学式、卒園式等の理由を追加）

【具体的な対策】

令和6年6月～

- ・社内イントラネットを活用した男性育児休業取得の周知・啓発活動の充実を図る。
- ・育児休業前、育児休業中、復帰時、復帰後等、定期的に面談を実施。育児と仕事の両立がかなうような業務内容、業務体制の見直しを行う。

令和6年8月～

- ・所長主任者会議にて、現状の取得状況の公表を行い、育児休業の取得を促す。
- ・育児休業対象者のいる現場に対し、各本支店の現業部長より応援要請の有無について確認を取り、必要に応じて応援を派遣するような体制を整備する。

令和6年10月～

- ・社内報にて育児休業制度を利用した社員のインタビューを掲載し、育児休業制度の周知ならびに、取得しやすい風土の醸成を行う。

【具体的な対策】

令和6年8月～

- ・上記制度導入に伴い、就業規則の改定を進める。

令和6年9月～

- ・社内イントラネットを活用した制度の社内周知を実施する。

目標3 時間外労働を抑制する仕組みの構築（制度の策定）

【具体的な対策】

令和6年6月～

- ・勤怠システムで全社員の所定外労働時間を適切に把握し、所定労働時間の多い社員を抽出。対象者の所属長へ通知を行う。（時間外労働の一覧を通知）
- ・PC電源制御システムを活用し、時間外労働を行う際は事前申告制とし、時間外労働の抑制を進める。

令和6年8月～

- ・フレックス制の導入

株木建設株式会社 行動計画

女性の活躍を推進し、男女問わず誰もが安心して能力を十分に発揮できる職場環境を実現するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年6月1日から令和8年5月31日までの2年間

2. 当社の現状・課題

① 前回の行動計画実施期間と比較し、技術系の職種への女性の応募者は増加しているものの、まだまだ全体に占める女性技術者の割合は少ない。

● 技術系職種に占める女性の割合 ⇒ 3.7%

② 男性の育児休業取得者は増加傾向にあり、また女性も取得率100%を達成している。今後も取得実績を増やし、取得率を継続的に向上させていく。

● 男性育児休業取得者数
令和3事業年度 ⇒ 1人
令和4事業年度 ⇒ 3人
令和5事業年度 ⇒ 3人

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 技術系職種に占める女性技術職の割合を4.5%以上とする

<取組の内容>

- 令和6年 6月～
 - 学校の就活イベントや企業説明会等で、女性技術者の活躍、女性の積極採用についてPRする。
 - 株木こまちの会を年1回以上定期開催し、女性技術者同士のネットワークを構築し、交流を通して社内への定着を目指す。
- 令和6年 7月～
 - 女性配属現場が「株木モデル」に準拠しているか、女性社員による環境パトロールを実施し、職場環境の整備を徹底する。

目標2 社員がより育児休業を取得しやすい環境を整備し、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 … 計画期間内の育児休業取得率50%以上にする。
- ☆女性社員 … 計画期間内における女性社員の育児休業取得率100%を継続する。

<取組の内容>

- 令和6年 6月～
 - 社内イントラネットを活用した男性育児休業取得の周知、啓発活動の充実を図る。
 - 育児休業前、育児休業中、復帰時、復帰後等、定期的に面談を実施。育児と仕事の両立がかなうような業務内容、業務体制の見直しを行う。
- 令和6年 8月～
 - 所長主任者会議にて、現状の取得状況の公表を行い、育児休業の取得を促す。
 - 育児休業対象者のいる現場に対し、各本支店の現業部長より応援要請の有無について確認を取り、必要に応じて応援を派遣するような体制を整備する。
- 令和6年 10月～
 - 社内報にて育児休業制度を利用した社員のインタビューを掲載し、育児休業制度の周知ならびに、取得しやすい風土の醸成を行う。