# シブヤ建設工業株式会社　行動計画

○ 職員が仕事と家庭生活を両立でき、相互理解及び相互扶助の精神をもって業務に取り組めるよう、並びに女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下のとおり行動計画を定める。

１．計画期間

平成 29 年 10 月１日～平成 34 年9月３０日

２．次世代育成について

（１）内容

目標１：産前産後休業や育児･介護休業、育児･介護休業給付、産休･育休期間中の社会保険料免除等の制度の周知と情報提供を行う

＜対策＞　●平成２９年 12 月～

産前産後休業や育児･介護休業、育児･介護休業給付金制度、産休･育休期間中の社会保険料免除等の制度に関する資料等を事務所に備え置き、希望者には個別に制度説明を行う。

目標２：子供の学校行事等への参加のための年次有給休暇取得の促進

＜対策＞　●平成２９年 11 月～

従業員の子供の学校行事等が予定されている場合、年次有給休暇を取得して参加することを推奨する。

目標３：配偶者が出産する際の特別休暇制度（２日間）を導入する

＜対策＞　●平成２９年 12 月～　就業規則の変更について幹部会議で検討する。

●平成３０年３月～　就業規則を変更し、届出・周知を行う。

目標４：従業員に子供が生まれた際、子育てに必要な消耗品等を購入する費用の補助として商品券 5,000 円分を支給する

＜対策＞　●平成 30 年１月～　総務部で支給時の決済ルート等を確認し実施する。

目標５：従業員の子供を対象とした職場見学制度を導入する

＜対策＞　●平成２９年 12 月～　安全の担保に関する事項を幹部会議で検討する。

●平成３０年２月～　実施時期や見学方法を幹部会議で検討する。

●平成３０年４月～　職場見学会を実施する。

３．女性活躍について

（１）当社の課題

技術職従業員の女性比率が 5.2%と著しく低い。（H29.8 末現在）

（２）内容

【目標】

女性の技術職従業員を１名以上採用し、過去３年度実績と比べ、女性の採用比率を 10%以上向上させる。

（技術職採用者の過去３年度実績　男性９名 女性２名　技術職における女性採用比率 22%）

【取組内容と実施時期】

・平成 29 年 10 月～　自社 HP に掲載する予定の活躍している女性技術職について、対象者や記事内容等について幹部会議で検討する。

・平成 30 年２月～　HP に掲載し、その掲載記事を印刷したものをインターンシップを行っている高校や採用を見込む高校･専門学校等に対して、手交及び配布し周知を行い、積極的に女性採用に取り組んでいることを伝える。

４．働き方改革について

従業員及び従業員の配偶者並びに従業員の子供の誕生日、従業員の結婚記念日について、年次有給休暇の取得促進を促し、年次有給休暇の取得日数を増加させる。

**★事業を利用して・・・　シブヤ建設工業　株式会社**

事業を安定的に存続させるため、福利厚生の面からの従業員満足度の向上も必要な条件と考えています。また、人材難にある建設業の中で、女性の活躍を推進していくためにも取り組みを進めていきたいと思います。

**★次世代育成サポートアドバイザー　佐々木　尚美**

発想の柔らかい事業所様でしたので、良い意味で目標を整えるのに苦労しました。今回の行動計画の策定以前より、既に両立支援に資する取り組みと思われる活動等もあり、以前からその意識をもって事業をされているのだと感じました。地域にとってより良い会社となる様に、今後の取り組みにも期待しています。