

秋田瀝青建設株式会社行動計画

従業員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用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 平成30年10月1日～平成32年9月30日までの 2年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者が少なく、女性の技術者が少ない（現在1名）
- (2) 女性の採用者は事務職である。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標：技術職の女性の採用人数を現在1人から2人以上増加させる。

<対策>

- 平成30年10月～ 技術職の女性の応募を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- 平成30年11月～ 朝礼等で制度に関するパンフレットを社員に配布し共有化を図る。
- 平成30年12月～ 応募が見込まれる、学校等に当社の就業内容等の説明会を実施するための資料等作成する。
- 平成31年 6月～ 応募が見込まれる、学校等に当社の就業内容等の説明会を実施する。

<次世代>

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 平成30年10月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成30年12月～ 制度に関するパンフレットを作成し従業員に配布

目標2：平成31年4月までに、子供の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

<対策>

- 平成30年10月～ 従業員のニーズの把握、検討開始
- 平成31年 4月～ 制度の導入、社内広報誌などによる従業員への周知

目標3：平成31年4月までに、子供の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）。

<対策>

- 平成30年10月～ 従業員のニーズの把握、検討開始
- 平成31年 4月～ 制度の導入、社内広報誌などによる従業員への周知

目標4：小学校入学前までの子を持つ従業員の短期時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成30年10月～ 従業員のニーズの把握、検討開始
- 平成31年 4月～ 制度の導入
- 平成31年 4月～ 社内広報誌や説明会による従業員の短時間勤務制度の周知

目標5：若者のインターシップの受け入れを行う。

<対策>

- 平成30年10月～ 受け入れ態勢について検討開始
- 平成30年11月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成30年12月～ 従業員への周知及び市区町村広報誌などによる取り組みの周知
- 平成31年 4月～ インターシップの受け入れ開始