

株式会社加賀屋組行動計画

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 令和元年10月1日～令和4年9月30日までの 3年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者が少なく、女性の技術者がいない（現在0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0人から1人以上増加させる。

<対策>

- 令和元年11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。
- 令和元年12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。
- 令和2年 2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。
- 令和2年 6月～ 応募が見込まれる、合同就職説明会等に参加する。

<次世代>

目標1：希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施

<対策>

- 令和元年11月～ 職務や勤務地等の限定制度に関する諸制度導入に係る具体的な内容を検討する。
- 令和2年 3月～ 職務や勤務地等の限定制度に関する諸制度導入に関して、従業員に周知する。
- 令和2年 6月～ 職務や勤務地等の限定制度に関する諸制度の利用希望従業員の調査を開始する。

- 令和2年10月～ 職務や勤務地等の限定制度の希望従業員と合意に向けた合意を図る。また、就業規則等改正する。

目標2：所定外労働の削減のための措置

<対策>

- 令和元年10月～ 従業員の労働時間の平均化に向け、業務内容の把握等、検討を開始する。
- 令和2年 4月～ 制度の導入、朝礼（ミーティング）、社内報等で従業員に周知する。

目標3：若者のインターシップの受け入れを行う。

<対策>

- 令和元年11月～ 受け入れ態勢について検討開始する。
- 令和2年 1月～ 関係行政機関、秋田県立工業高等学校等との連携を図る。
- 令和2年 3月～ 従業員への周知及びハローワーク等関係機関に周知する。
- 令和2年 7月～ インターシップの受け入れを開始する。