

住商建物株式会社 行動計画

(次世代育成支援対策推進法)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27年 7月 1日～平成37年 3月31日までの10年間

2. 内容

目標1：平成26年12月に改正した就業規則や育児休職規程に関連し、産前産後休業や育児休業、時短勤務、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27年 8月～ ライン職以上の定例会議での制度の確認・周知
- 平成27年 9月～ 職員全体への継続的な制度周知

目標2：男性職員の子どもの出生時における有給休暇の取得や1歳6カ月までの子を持つ場合の育児休業の取得等を啓蒙する。

<対策>

- 平成27年 8月～ ライン職以上の定例会議での制度の確認・周知
- 平成27年 9月～ 職員全体への継続的な啓蒙・推奨

住商建物株式会社 行動計画
(女性活躍推進法)

女性が管理職として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28年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

課題1. 管理職・総合職に占める女性割合が少ない

課題2. 新卒・中途採用において、応募者に占める女性の割合が少ない

3. 目標

管理職・総合職に占める女性の割合を10%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1. 採用活動において女性が活躍できる職場・業務内容であることをアピールする

平成28年 3月～： 毎年行っている新卒採用活動において、社内で活躍している女性社員を紹介し、当社で働くことの具体的なイメージを持ち易くする。

平成28年 4月～： 欠員補充等で中途採用活動を行う際、特に技術系の業務の場合、他社に比べて当社が働き易い環境であることをアピールし、女性応募者の増加を目指す。

取組2. これまで女性職員が少なかった部署（業務）に女性職員を積極的に配置する。

平成28年10月～： 女性職員があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。

平成29年 1月～： 具体的な配属を検討する中で、人事部門として可能なフォローの検討

平成29年 4月～： 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

以上