

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 2015年 7月 1日～2025年 3月31日までの10年間
2. 内容

目標1：2014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>

- 2015年 8月～ ライン職以上の定例会議での制度の確認・周知
- 2015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>

- 2015年 8月～ ライン職以上の定例会議での制度の確認・周知
- 2015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：2020年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- 課題1. 管理職・総合職・専門職員（営業系）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
- 課題3. 男性職員の育児休職取得実績がない

3. 目標

- ・管理職・総合職・専門職員（営業系）に占める女性の割合を10%以上にする。
- ・男性職員の育児休職取得実績を2025年3月末までに2名以上とする。

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

- 2020年 4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。
- 2020年 4月～：欠員補充等で中途採用活動を行う際、特に技術系・不動産流通系の業務の場合、他社に比べて当社が働きやす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。

- 2020年 4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。
- 2020年 4月～：具体的に配属をする中で、人事部門として可能なフォローの実施
- 2021年 4月～：新卒・中途採用共に継続的に配属を行い、定期的なフォローアップを実施。

取組3. 育児休職制度は男性社員でも当然に利用できる旨、社内に周知する

- 2020年 4月～：新年度にあたり、改めて就業規則など会社の制度・ルールを社内に案内すると共に、イントラネット等でもトピックスとして取り上げる。
- 2020年 4月～：新たに子の誕生を控える職員に対し、特に男性職員については育児休職制度について詳細に説明して、取得を促す。

以上