

大川建設 株式会社・行動計画

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年11月1日～令和9年10月31日の3年間

2. 当社の課題

- (1) 建設業という業種より、顧客からの追加工事の申出や、建材の入荷状況などの外部環境により、突発的に時間外労働が発生する。
- (2) 中小企業であるため、中長期的なキャリア形成ができていない。
- (3) 出産や育児等の子育て期も退職する事なく、仕事を続けられる環境がしっかりと整っていない

3. 目標と取組内容

目標 1

適正な労働時間管理により、時間外労働時間を削減し、ワークライフバランスを推進する。

【目標を達成するための取組内容と実施時期】

- ◆ 令和7年1月より、労働時間に対する正しい知識啓蒙及び働き方改革に対する意識啓蒙を実施する。
- ◆ 令和7年4月より、組織の活性化や社員の心身の健康保持につながる働き方・休息施策を検討する。
- ◆ 合わせて生産性向上の効果を高め労働時間削減につながる評価制度の実施
- ◆ 令和8年1月より、完全週休2日制導入に向けた検討を実施する。合わせて時間外労働が増えないような現場管理の体制の構築を検討する。
- ◆ 令和8年4月より、令和6年4月より、就業規則の改定、届出及び周知。

目標 2

意欲的に能力を最大限に発揮出来るよう、40歳未満の社員の長期的なキャリア形成を支援する。合わせて女性管理職を選任する

【目標を達成するための取組内容と実施時期】

- ◆ 令和7年2月より、管理職層に対して、労働基準法、男女雇用機会均等法及びハラスメント防止等に関する講義を実施し、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図ります。
- ◆ 令和7年10月より、将来の女性管理職候補を選抜して、それに向けた研修を実施します。
- ◆ 令和8年1月より、女性活躍推進に関する外部の啓発セミナーやマネジメント女性職員の能力開発やキャリアアップ制度を導入し、その内容を社外に周知する。
- ◆ 令和8年7月より、現在管理職でない女性職員や入職した女性職員を、将来の管理職候補に向けて体系的にOJTを実施させていきます。

目標 3

男女とも育児休業の取得率を100%とし、合わせて子育てを支援する多様な働き方に資する制度の導入など、仕事と家庭の両立支援の施策を導入します。

【目標を達成するための方策と実施時期】

- ◆ 令和7年5月より、制度内容を検討。
- ◆ 令和7年7月より、出産があった社員の育児休業を100%とする様に会社として“共働き共育て”を推進する。
- ◆ 令和7年10月より、対象となる子を持つ職員のニーズを把握する。
- ◆ 令和7年12月より、時差出勤制により、時間を有効に活用できる柔軟な働き方の制度導入を検討する。
- ◆ 令和8年4月より、就業規則の改定、届出及び周知。

目標 4

各社員の年次有給休暇取得率を 70%以上とする

【目標を達成するための方策と実施時期】

- ◆ 令和 6 年 1 2 月より、年次有給休暇の取得状況について調査分析を実施する。
- ◆ 令和 7 年 1 0 月より、半休や時間有給など取得しやすい運用の意識浸透を図る。
- ◆ 令和 8 年 4 月より、計画的な取得ができるよう各社員の取得状況を、より可視化しタイムリーに所属長宛に案内する。
- ◆ 令和 8 年 8 月より、年次有給休暇が、より取得しやすい職場環境の整備を目指し、業務の属人化を防ぐため、部署内の業務についての情報などを共有化する。