

有限会社大成工業

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 6年 9月 5日 ~ 令和 9年 9月 4日

2. 当社の課題

課題1： 女性がほとんど配置されていない部署がある

課題2： 育児休業取得率が低い、または平均取得期間が短い。

3. 目標

- ・ 施工管理で働く女性労働者を2人増やす
- ・ 育児休業の利用率を、男女ともに(対象となる層の) 50%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1： 女性がいらない又は少ない部署・職種等へ女性を積極的に配置する

- 令和 6年 9月～ 現在の女性社員の配置状況を整理する。また、現在の配置に関する満足度を調査する。
- 令和 6年 10月～ 施工管理職に女性を配置できるように資格取得、技能講習等への取り組みを検討する。
- 令和 7年 9月～ 実施の結果について、本人及び周囲の社員にも問題点等についてアンケートを実施する。

取組2： 女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる

- 令和 6年 9月～ 現在の状況を把握し、改善等について検討する。
- 令和 6年 10月～ 男子トイレの改修を実施し、共同トイレであったものを女子専用トイレにする。更衣室等についても改善の方法を検討する。
- 令和 6年 12月～ 女子社員に問題点、改善点についてアンケートを実施する。

取組3： 利用可能な両立支援制度を周知する

- 令和 6年 9月～ 当社において利用可能な両立支援制度について調べて整理する。
- 令和 6年 10月～ 社内に両立支援についてポスターなどで掲示する。
- 令和 6年 12月～ 技術職の社員に関しては、ポスター掲示では周知できにくいので、周知の方法について検討する。

取組 4 : 男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援制度利用を推進する取組を行う

- 令和 6年 9月～ 男性の育児休業取得について希望者等をアンケートにより調査する。
- 令和 6年 10月～ 相談窓口設置の周知を行い、育児休業取得希望者とは面談を実施する。
- 令和 7年 12月～ 実際、育児休業取得した社員に問題点等について聞き取り調査を実施する。