

# 株式会社山田商会行動計画

女性労働者一人ひとりの活躍が十分に発揮できるように、雇用環境の整備し行動計画を策定する。

1, 計画期間 2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間

2, 課題

- (1) 女性労働者の就いている職種・部門が限定的である
- (2) 女性の各職種・ライフステージに応じての仕事のモチベーションやキャリアビジョンに不安を感じている

3, 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性労働者の職域拡大を目指す

取組 女性労働者の未所属の職種・部門に配置する

■現場女性社員の採用

- ①各部門の女性配置に対する環境・現状を把握する（所属部署・女性労働者への聞き取り調査）
- ②説明会パンフレットの工夫
- ③理系女子学生向けの合同セミナー等へ積極的に参加する
- ④求人活動の見直し（中途も含む女性現場監理士・工事士の募集、採用）
- ⑤検証・改善

目標2 労働者に占める女性労働者の割合を12.5%から14.5%を目指す

取組 “従業員にとって働きやすい職場のための取組”

- ・女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児・家事を担うことが重要
- ・女性の各ライフステージにおいてフレキシブルな労働環境を整備する
- ・女性の業務内容や配置を見直し、キャリアアップできる環境を整え女性の活躍の場を拡げる。

■フレキシブルに働くことのできる職場環境の整備

2019年度～

- ①男性の育児休業取得率向上のため企画
- ②ファミリーサポート休暇規程の作成
- ③検証・改善
- ④利用状況の周知

■女性管理職の育成・登用

2019年度

- ①各部門の女性配置に対する環境・現状を把握する（所属部署・女性労働者への聞き取り調査）
- ②調査取りまとめ・報告
- ③人事・採用部門に反映
- ④女性リーダー職フォロー研修 企画立案（内容決定・現場研修・検証）

2020 年度～

①上記研修の実施

②検証・改善

※適宜、経営層からの配信

■女性研修の実施

2019 年度～

①女性対象の研修を企画・立案（女性の全職種対象）

②上記研修の実施

③アクションプランの検討

■各種制度の見直し（随時）

①就業規則の見直し・運用

②チャイルドケア制度・ジョブリターン制度・介護休業制度の規程の見直し

③検証・改善

④利用状況の周知

⑤派遣社員から正社員等、雇用体系の見直し