

株式会社 森川組

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 3年 11月 22日 ~ 令和 8年 11月 21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： 出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にある。
- 課題3： 職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない
- 課題4： 女性には向かない仕事・職場であるとの意識が管理職や社員のなかにある

3. 目標

- ・ 会社全体で働く女性労働者を3人増やす
- ・ 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を30%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・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介する

- 令和 3年 11月～ BIMやCIMなどを取り入れていき、女性が活躍できる配置を考え、会社全体の仕事の流れを変えていく。
- 令和 8年 11月～ ICT部門・現場などでの女性の仕事の評価をし、改善点などがあれば改善していく。

取組2： 身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる

- 令和 3年 11月～ トイレや更衣室の整備だけではなく、女性の意見を取り入れながら職場の環境改善を図る。
- 令和 8年 11月～ 毎年現場パトロール時などに女性目線で気づいた点を挙げていき、分析する。

取組3： 有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和 3年 11月～ 社員へ長期休み等の前に有給休暇取得の呼びかけをするとともに、会社の年間スケジュールに有給取得週間や月間等を定めてメールで周知していく。
- 令和 8年 11月～ 毎年の有給休暇取得状況の変化を総務部で分析する。

取組4： 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組を実施する

- 令和 3年 11月～ オンライン会議システムなどを取り入れ、在宅勤務を可能にするともに、子供の行事・私用で利用できるフレックス休暇制度を取り入れる。
- 令和 8年 11月～ 実施状況の分析をし、改善点があれば改善していく。