

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく 日本橋梁株式会社 一般事業主行動計画

■前回計画の総括

<計画>

○2021・2022年度 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

- 目標① 架設現場見学の実施、インターンシップの受入れ
- 目標② 施工現場における作業項目の低減
- 目標③ 施工現場における4週6休制の定着

○2022年度 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

- 目標① 女性技術者を1名以上採用する
- 目標② 女性社員が長く勤められる職場環境の整備のための現状把握を行う

<総括>

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の目標①について、現場見学会やインターンシップを実施したものの、参加者の中からは採用に至らなかったため、引き続き定期的な開催を計画・実施し、次世代育成の支援を行う。目標②については、働き方改革推進委員会を立ち上げ、施工現場の作業項目の見直しに取り組んでおり、次年度以降も引き続き協議を行う予定である。目標③については、該当する施工現場は多くはないものの、現場従事者には定期的な意識付けを実施している。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標①については、女性技術者の採用には至らなかったため、採用コンテンツの改良等、取り組みを継続する。目標②においては、今回女性従業員へ職場環境に関するアンケートを実施した。今後その結果を基に職場環境の改善案を検討する。

■行動計画の策定

<計画期間>

令和5年4月1日 ～ 令和7年3月31日までの 2年間

<目標と取組内容・実施時期>

目標① 架設現場見学の実施、インターンシップの受入れ

(実施時期・取組内容) 令和5年4月～ 橋梁の架設現場見学を継続し、高校生、高専生、大学生のインターンシップを積極的に受け入れ、社会体験を通して次世代育成を支援する。

目標② 育児休業などの諸制度の周知を行う

(実施時期・取組内容) 令和5年4月～ 子が生まれる男性社員が、育児休業等の諸制度を活用できるよう、制度について周知・促進を行う。

目標③ 女性技術者を1名以上採用する

(実施時期・取組内容) 令和5年4月～ 採用における課題の抽出、改善案の検討を行う。
令和5年4月～ 女性技術者への応募を増やすために、会社説明会の内容や資料の見直しを行う。

目標④ 女性社員が長く勤められる職場環境の整備のために必要な制度等を検討する

(実施時期・取組内容) 令和5年4月～ 現職の女性技術者の意見を基に必要な手当や福利厚生、制度などを発案し、検討する。