次世代支援育成法に基づく「一般事業主行動計画」（第6次）を策定し、兵庫労働局雇用環境・均等部に届出をおこないました。一般事業主行動計画（第6次）は以下の内容です。

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」（第6次）の策定について

I. 基本的な方針

大学等の土木系学生の減少に加え、学生の公務員志望の増加も相まって、積極的な採用活動を行っているにも拘わらず、十分な採用を確保できずに、慢性的な人員不足は解消できない状態が続いている。また、建設業の高齢化に違わず、当社においても数度のリストラの影響もあり、40代以降の従業員が多く、30代以下の子育て世代の従業員が少なく、いびつな人員構成となっている。このことから、育児休業、関連制度の利用申請が僅かな状況にある。ただし、十分な員数とは言えないものの新入社員は入社しており、ここ数年で大幅に年齢構成が解消される訳では無いものの、育児休業・関連制度の需要は今後増加するものと思われる。

一方、国内では長時間労働が問題視され、働き方改革関連法が成立し、時間外労働の抑制が社内でも喫緊の課題となっている。特に施工現場では、工期等の制約はあるものの、土曜日の就業が常態化し、週休二日制が確保できずにいる。このような長時間勤務の実態が男性社員の育児への参画意識を妨げると共に、若年層の建設業界への就業意欲を妨げる原因のひとつと推測される。

このことから、従来どおり就業体験の場を積極的に提供することに加え、施工現場の時間外労働時間の抑制を主な取組方針とし、第6次計画を策定する。

II. 第6次計画

目標① 架設現場見学の実施、インターンシップの受入れ

<計画期間> 2021年4月1日~2023年3月31日

<施策> 社内だけでなく、地域での次世代育成支援への貢献のため、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 施工現場における作業項目の低減

<計画期間> 2021年4月1日~2022年3月31日

<施策> 施工現場での作業内容の洗い出しを行い、施工現場でしか出来ないもの、店社側でサポートが可能なもの、店社側での代行可能なものに分類し、施工現場での業務の軽減を店社側の応援体制の検討。

目標③ 施工現場における4週6休制の定着

<計画期間> 2022年4月1日~2023年3月31日

<施策> 2022年度の施工現場の内、補修工事、JV工事を除く施工現場で4週6休制の実施を目標とする。