

株式会社長大 女性活躍推進法 一般事業主行動計画

女性が継続的に勤務し活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題 1：女性の勤続年数が男性に比べて短い。特に女性の技術職で低い傾向となっており、能力、キャリアアップを図れない状況となっている。仕事と家庭を両立するための支援環境の整備や職場風土づくりが必要である。

課題 2：労働者に占める女性の人数のうち、技術職（正社員、契約社員）の女性は男性より圧倒的に少ない。技術職の業務体系に対応した多様な働き方を支援する環境を整備し、魅力ある企業とすることで人材を確保する必要がある。

3. 目標

目標：女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数の 70%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：仕事と家庭を両立するための支援

- 平成 28 年 4 月～ 育児・介護・傷病等の社員を対象とした「在宅勤務制度」の導入を検討し、継続的なキャリア形成と成果の維持・向上を目指す。
- 平成 28 年 10 月～ 既存の育児短時間勤務制度を見直し、個々の事情に配慮した始業時間、終業時間を融通する制度、子供の対象年齢の拡大を図る。（現行制度：子供 3 歳まで）
- 平成 28 年 10 月～ 個々の事情に合わせて、柔軟に休暇を取得できる年次有給休暇の時間取得制度を導入する。
- 平成 28 年 10 月～ 労働に関して社員が相談できる窓口を設置する。
- 平成 28 年 10 月～ 育児休業者に「育児休業職場復帰支援プログラム」（休業前後の面談・休業中の情報提供・復帰後の職場復帰支援研修・研修レポート提出）を実施し、休業後の円滑な職場復帰を支援する。

取組 2：職場風土づくり

- 平成 28 年 10 月～ 女性社員同士の交流ネットワークを構築するため、女性社員交流会を女性社員自ら企画し実施する。
- 平成 28 年 10 月～ 管理職を対象に教育研修、意見交換会を実施し、女性の活躍推進に関する理解を深める。
- 平成 28 年 10 月～ 階層別に、働き方やキャリア構築についての教育研修を実施する。

取組 3：長時間労働の解消

- 平成 28 年 4 月～ 建設コンサルタツ協会と連携して取り組んできた「一斉ノー残業デー」（6 月と 10 月の全ての水曜日）と「ノー残業デー」（毎週水曜日）を今後も継続して実施する。各事業所長はフロアを巡回して定時退社を呼びかけ、ワークライフバランスの改善を推進する。
- 平成 28 年 4 月～ ノー残業デーの実施状況を調査する。調査結果をイントラネットで報告し、労働時間削減の意識付けを図る。
- 平成 28 年 4 月～ 月の所定外労働時間が会社の定めた一定基準を超えた時、勤怠管理システムによるメッセージを送信し、時間に対する意識改善および健康管理を推進する。