

森下建設株式会社 行動計画

女性技術管理者を増やし、女性が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9月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 人員計画を中長期で見ると、今後、長く働ける若い技術管理者が必要となっている。しかし、現状は、若い年代の技術者の確保が難しく、特に女性の技術者が少ない。
- (2) 女性ほとんどは事務職に配置され、配置先が偏っている。今後、若い女性の技術者の雇用が実現したとき、ロールモデルとなる女性社員がいない。
- (3) 育児休業制度を設けているが周知されておらず、利用がない。今後、技術管理職の女性の女性がライフイベントの転機を迎えた時、育児休業をとって働き続けるビジョンが描きにくい。

現在の状況（平成28年7月1日現在）

事務～4名 技術者～2名（25～26才）

3. 目標

- 目標1 技術職の女性を現在の2人から3人以上に増やす。
- 目標2 女性社員の勤続年数が10年以上となる職場環境づくりをする。

4. 取組内容・実施時期

〈取組1〉

資格取得技術者の雇用のため、コンサルタント委託をする。

28年11月～即戦力となる有資格技術者の調査・採用活動

28年11月～ミスマッチによる早期離職防止のためのインターンシップ制度の導入

〈取組2〉

女性管理者配置のための研修及び継続就労を促す取組

28年 9月～女性技術管理者の現場配置での課題について、現場管理職や在職女性社員にヒアリングを行い検討する。

上記課題を解決するための研修・キャリアコンサルティング等の実施

28年11月～現場労働者の理解を深めるための研修の実施

28年11月～育児休業制度の周知と利用促進

育児休業中に資格取得を促すなど継続就労の意識改革のためのセミナーの実施

在宅勤務の制度検討

育児休業後復帰プログラムの作成