

## 久文建設株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 30 年 8 月 31 日までの 2 年間
2. 当社の課題

課題 1： 女性のキャリア継続に関する意識を向上させる制度が整っていないため女性の継続年数が男性より短い。

課題 2： ワークバランスの制度が整っておらず、所定外労働時間が長いことが女性の就業継続意欲の低さにつながっている。

3. 女性が多い職場であるにも関わらず、女性の管理職が少ない。

目標 1：男女の継続年数の差を 3 年以下とする。

<取組> 効果的な仕事の進め方や、個々の能力を向上させるためのセミナーを実施し、男女ともに参加を勧奨する。

- 平成 28 年 12 月～ セミナー（第 1 回）実施
- 平成 29 年 1 月～ セミナー（第 2 回 東京会場）実施
- 平成 29 年 2 月～ セミナー（第 3 回）実施
- 平成 29 年 3 月～ セミナー（第 4 回）実施
- 平成 29 年 4 月～ セミナー（第 5 回）実施

目標 2：所定外労働時間を現行より 20%削減する

<取組> ワークライフバランス制度を整え社員に周知を行う

- 平成 28 年 11 月～ 所定外労働の原因分析等を行う。
- 平成 28 年 12 月～ 各部所において業務の効率化にむけた改善策を検討する。
- 平成 29 年 4 月～ フレックスタイム制度・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方を検討する。
- 平成 29 年 5 月～ 策定した制度について、社員に周知を行う。

目標 3：管理職手前のポストに女性を 2 名登用する。

<取組> 管理職手前（係長・主任級）に女性を登用するために、セミナーを実施し、男女ともに参加を勧奨する。

- 平成 30 年 7 月 役職体制を見直す。
- 平成 29 年 6 月 キャリア形成や動機付けのためのセミナー実施。
- 平成 30 年 7 月 新たに役職登用した社員に対するメンター制度を実施。