

## 高橋建設株式会社 一般事業主行動計画

(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)

社員が仕事と家庭生活の両立を図る「ワークライフバランス」を推進し、女性の働きやすい職場環境の整備を拡大し、子育てしながらでも働きやすい環境を作り、その能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年3月1日 ～ 令和10年2月29日までの5年間

2. 課題

- (1) 建設業で、そもそも女性技術者、女性管理職の数は少ない。
- (2) 育児・看護・介護のための長期・短期を問わず取得者が少ない。
- (2) 有給休暇制度の利用者が少ない。

**目標 1 : 管理職に占める女性の割合を30%以上にする。**

### 取組内容

業務に必要な国家資格等の取得促進を図り、経験+資格により評価し管理職への積極的登用を図る。

- 令和5年3月～(毎年3月に計画)  
受験資格などを確認し資格取得の為に講習会参加等を計画・実施する。
- 令和5年9月～(毎年9月を目処に適宜実施)  
管理職員によるフォローアップやヒアリングの実施。

**目標 2 : 女性社員が結婚、妊娠、出産、育児及び介護等の事由により、退職することなく、継続して就労することを定着させるとともに、男性社員についても育児参加等を促します。**

### 取組内容

育児看護などの休暇・休業を取得しやすい環境整備を図り、育休などの長期休業中にもフォローアップを行い、復帰しやすい環境をつくる。

- 令和5年4月～  
諸制度を利用しやすくするために、職員へ再周知を行う。
- 令和5年4月～(毎年4月に)  
育児看護休暇等の取得状況の確認、集計を行い周知方法等の検討を行う。
- 令和5年5月～(毎年5月頃に)  
育児看護休暇等の取得状況の結果を職員へ公表し、利用促進の為に周知を行う。

**目標 3 : 有給取得率70%以上とする。**

### 取組内容

年次有給休暇の計画的付与5日を含め10日以上取得させワークライフバランスを確保出来る職場を作る。

- 令和5年4月～  
各種休暇制度を利用しやすくするために、職員へ再周知を行う。
- 令和5年4月～(毎年4月に)  
有給休暇の取得状況の確認、集計を行い周知方法等の検討を行う。
- 令和5年5月～(毎年5月頃に)  
有給休暇等の取得状況の結果を職員へ公表し、利用促進の為に周知を行う。