

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の新規採用者を増やし、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- (1) 採用者に占める女性比率が低い
- (2) 女性が管理職に登用されていない

3. 目標と取組内容

目標1：定期採用者に占める女性の比率を現行の5%から10%以上に高める。
(現行の全社員に占める女性比率9%を維持・拡大する)

<取組内容>

実施時期	実施内容
平成28年4月 ～ 平成28年6月	特に理系女子学生の応募を増やすため、学生向けパンフレットについて技術系女性社員の活躍状況を盛り込む等内容を見直す。
平成28年4月 ～ 平成28年6月	大学訪問による会社説明の際、比較的多い理系女子学生群（化学系など）をターゲットとして、技術系女性社員の同行によりPRし、女子学生の関心度を高める。
平成28年4月 ～ 平成28年6月	自社での会社説明会（技術・事務共に）の説明資料について、女性社員の活躍状況を盛り込む等工夫・改良を行い、女子学生の興味・関心を高める。
平成28年4月 ～ 平成31年3月	女子学生を対象とした職場（業務・現業機関）見学会の開催を検討し、毎年1回以上実施する。

目標2：管理職に占める女性の比率を1%以上（3人以上）とする。
(建設業の平均値である1.0%を目指し、これを上回る)

<取組内容>

実施時期	実施内容
平成28年4月 ～ 平成31年3月	管理能力向上研修（S1級対象）および次世代リーダー研修（S2級対象）への女性社員の参加を継続する。
平成28年7月 ～ 平成28年8月	女性社員の管理職登用推進に資するアンケートを実施する。
平成28年10月 ～ 平成28年12月	アンケートの結果をふまえ、研修等の対応方法を検討する。
平成29年4月 ～ 平成30年3月	女性社員を対象とした管理職登用に資する研修、管理職を対象とした「意識改革」のための研修を検討・実施する。

4. 取組内容の確認とフォロー

上記3の取組内容について、社内人財委員会において定期的に進捗状況を確認し、フォローを実施する。