

株式会社加賀屋組 行動計画

すべての従業員が仕事と生活の調和を図るとともに、女性従業員がその能力を十分に発揮して活躍できる職場環境を整備していくため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年10月1日～令和9年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：工事に配属する技術職の女性従業員の割合を、15%以上採用する。（女活法）

＜対策＞

令和4年10月～

受け入れる部署を中心に、業務内容、処遇及び施設等について問題・課題を整理する。

令和5年 1月～

採用に向け、求人票記載内容の見直し、インターネット・SNSの利活用、パンフレット等の作成・配布、高等学校等への説明会の実施及び合同就職説明会への参加など、PR手法と採用活動内容を検討するとともに採用後の研修体系等を検討する。

6月～

整理・検討した内容をもとに、採用活動を展開する。以降、目標が未達成の場合は、1年毎に採用活動の内容と結果を検証し、適宜改善のうえ継続して目標達成に取り組む。

目標2：若者のインターンシップの受け入れを実施する。（次世代法）

＜対策＞

令和4年10月～

社内の受け入れ体制等について検討し、問題・課題を整理する。

令和5年 1月～

ハローワーク等の関係機関及び秋田県立秋田工業高等学校等の学校と連携強化を図る。

4月～

整理・連携強化した内容をもとに、社内及びハローワーク等の関係機関に周知し、受け入れを随時実施する。以降、1年毎に受け入れ内容と結果を検証し、適宜改善のうえ継続してインターンシップの受け入れを実施していく。

目標3：従業員1人当たりの年次有給休暇取得率を50%以上とする。（次世代法・女活法）

＜対策＞

令和4年10月～

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、従業員に対してアンケート・ヒアリング等を実施して問題・課題を整理する。

12月～

管理職を中心とする検討会を開催し、確認・整理した内容をもとに、目標達成のための具体的な取り組み内容を決定する。

令和5年 3月～

決定した取り組み内容を実施する。以降、目標が未達成の場合は、1年毎に取り組み内容と結果を検証し、適宜改善のうえ継続して目標達成に取り組む。