

東興ジオテック株式会社 行動計画

女性がその保有する能力を遺憾なく発揮することができる雇用環境の整備や風土の醸成を図るため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

以下の3項目の数値が、建設業における平均値を下回っている。

- ①通常の労働者に占める女性労働者の割合
- ②女性の通常の労働者の平均勤続年数
- ③管理職に占める女性労働者数

※「通常の労働者」は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に定める「通常の労働者」の定義に準拠して、一般社員・マスター社員とする。

3. 目標と取組内容

いずれも計画期間の全期間を通じた取組を実施するため、個別の取組実施時期は記載しない。

目標1：通常の労働者に占める女性労働者の割合を15%以上とする。

〈取組内容〉

- ①女性のキャリア開発・ライフイベントを通じた就業継続の理解を深める研修を実施するなど、当社でより長く安心して働くことができる環境を構築するための研修を実施する。

目標2：職場風土・意識を改善するための研修を実施し、通常の労働者の受講率を80%以上とする。

〈取組内容〉

- ①平均勤続年数や管理職比率が低い原因として、育成・性別役割分担意識などが課題としてあげられる。こういった職場風土を改善することを目的に研修を実施する。

目標3：通常の労働者における男女の平均勤続年数の差異を5年以下とする。

〈取組内容〉

- ①出産、育児などのライフイベントがあっても、継続して就業できる環境・職場意識を構築するために、育児関連制度にかかわるガイドブックを作成・周知する。
- ②育児休業などでキャリアがストップした場合でも、安心して復職することが出来るように、休業前・休業中・復職前に個別の面談を実施し、スムーズな休業取得・復職をサポートする。

目標 4：育児休業取得率を男女ともに 90%以上とする。

〈取組内容〉

- ①育児休業取得促進研修を実施する。
- ②社員が仕事と育児を両立するために、柔軟な働き方を選択できる環境・風土を醸成するために、育児関連制度の周知を定期的におこなう。
- ③育児休業などでキャリアがストップした場合でも、安心して復職することが出来るように、休業前・休業中・復職前に個別の面談を実施し、スムーズな休業取得・復職をサポートする。

目標 5：通常の労働者の各月ごとの平均残業時間数を 30 時間以下とする。

〈取組内容〉

- ①時間外・休日労働時間が長時間となっている社員を、定期的にチェックし、その社員の所属長などに注意喚起をおこなう。
- ②電子システムの導入などを通じて、業務効率化をはかる。

目標 6：年次有給休暇の取得率を 70%以上にする。

〈取組内容〉

- ①年次有給休暇の計画的付与制度により、年次有給休暇の取得促進を図る。
- ②年次有給休暇の取得日数が少ない社員を把握し、その社員の上長に共有し取得を促すことで、年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③年次有給休暇の取得奨励日を周知することで年次有給休暇の取得促進を図る。