

東興ジオテック株式会社 行動計画

女性を管理職として登用するとともに、女性技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職者数が2020年12月末時点で1名であり、女性管理職者を目指す女性も少なく、女性管理職を登用しようという環境が整っていない。
- (2) 技術系社員が不足する中で、女性の技術職の応募者は少なく、現状施工管理に携わる女性技術職は2020年12月末時点で2名、2021年度には新卒社員2名が入社となるが、今後も女性技術職の育成および採用に注力する必要がある。
- (3) 職種によって有給休暇取得率の差が大きく、最大で16.6%の差がある。今後、職種に関わらず、安定的な取得を求める必要がある。

3. 目標と取組内容

目標1：女性の管理職者を2025年度までに3名以上とする

〈取組内容〉

- ・(2021年4月～) 上級職の女性部下を持つ管理職は、当該社員の個別の育成計画を策定し、当該社員及び管理本部と共有する。
- ・(2022年4月～) 女性の意識改革のため、女性管理職養成を目的とした研修を実施
- ・(2023年4月～) 管理職を担えるキャリアを保有する女性の中途採用を積極的に実施
- ・(2024年4月～) 女性の管理職を1名/年以上登用しフォローアップを実施

目標2：女性技術職者の1名/年以上の積極的な採用活動に取り組む

〈取組内容〉

- ・(2021年4月～) 就職媒体やホームページでの女性技術職者の採用を目的とした積極的な求人活動を実施し、継続的な採用に取り組む
- ・(2022年4月～) 会社説明会、学校訪問時に女性技術職採用に積極的な姿勢をアピール
- ・(2023年4月～) 女性技術職社員による就職希望女性向け説明会の実施

目標3：有給休暇取得率を会社全体で50%以上とする

〈取組内容〉

- ・(2021年4月～) 有給休暇の取得状況の見直しをおこなう
- ・(2022年4月～) 年間の有給休暇取得計画を立て、確実に実行できるような体制をつくる
- ・(2023年4月～) 職種間の取得率の差を10%以下にする