

株式会社 増山建設 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年7月1日～令和6年6月30日
(当初計画期間：平成30年7月1日～平成33年6月30日)

2. 内容

目標1：従業員の子供（小学校1年生から6年生）を対象とする学童保育制度に対して、年間24,000円（2,000円/月）の資金援助を実施する。

<計画期間の変更>

- 平成30年7月～ 就業規則（改正）及び制度導入の周知
- 平成31年7月～ その他の援助を模索・検討
- 平成32年7月～ 追加援助実施
- 令和3年7月～ 資金援助額の増額（1,500円→2,000円/月）
- 令和4年7月～ 従業員の子育て支援の実態に沿った支援策の再検討
- 令和5年7月～ 再検討の内容を踏まえた支援策の実施

目標2：育児休業等を取得しやすい環境づくり及び、子育てのためのサービスを利用する際の支援策の拡充

<計画>

- 令和3年7月～ 企業主導型保育事業への取り組みについて実態把握
- 令和4年7月～ 保育園の運営業務委託等に係る利用契約の締結
- 令和5年7月～ 従業員の仕事と子育ての両立を支援するうえで、利用しやすい環境づくり・周知の徹底

目標3：時間外・休日労働の削減のための措置の実施

<計画>

- 令和3年7月～ 社内において週休二日制・ノー残業ダイの整備を実施
- 令和4年7月～ 全社員に周知徹底し、実施状況の把握を行う
- 令和5年7月～ 働き方に係る職員の意識改革・実施100%を目指す

目標4：若年者に対するインターシップ等の就業体験機会の提供を推進

<計画>

- 令和3年7月～ 本社所在地にある高等学校への情報提供を実施
- 令和4年7月～ 高等学校、専門学校からのインターンシップ受入に係る取り組み規則などの整備を行う
- 令和5年7月～ 若年者の雇用環境を整備するうえで、実施状況の把握・分析を行い、改善に向けた取り組みを図る

<女性の職業生活における活躍に関する事項>

■採用

【数値目標】

- 1) 新規採用の労働者に占める女性労働者の割合を、25%以上に引き上げる。
- 2) 女性技術者を1人から2人以上とする

【雇用環境（令和3年5月1日時点）】

男性	25名
女性	5名
総社員数	30名

<過去5カ年新規採用実績>

男性	8名	/	80%
女性	2名	/	20%
合計	10名		

<技術職の職員>

男性	24名	/	96%
女性	1名	/	4%
合計	25名		

【行動目標】

- 1) 北海道内を問わず、本州(関東圏)からの積極的な採用に努める
→ 高等学校からの就職希望者、ハローワークからの求人に加え、
関東圏の新卒者が活用している採用ツールをフル活用し、
弊社企業内容を積極的に展開すると共に北海道へのIターンを誘発する。
- 2) ICTを活用した分野での女性職員の活躍の場を設ける
→ 機械化が進む土木業界の魅力を伝え、活躍の場の広がり発信する

■育児休業取得率・平均残業時間数等の労働時間の状況

【数値目標】

- 1) 男女別の育児休業取得率を100%とする
- 2) 全社員の平均残業時間数を25時間以内とする
(※ただし、台風被害などの災害復旧等における労働時間は除く)

【労働環境（令和3年5月1日時点）】

全社員数	30名
総残業時間数	775時間
平均残業時間	25.8時間

【行動目標】

- 1) 従業員への周知徹底に加え、管理職からの積極的な働きかけにより、男女問わず育児休業取得率を100%とする
- 2) 全社員が共有できるツール（drop box 他）を活用し、現場ごとの状況共有を円滑化し、移動・連絡に係る時間短縮を行う。
完全週休二日制となるよう、作業効率の向上を図る。