



丸新志鷹建設株式会社 行動計画

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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 30年 3月 1日～平成 33年 2月 28日までの 3年間

2. 内容

目標 1	産前産後休業、育児休業、会社が定める出産や育児に係る休暇制度の周知 情報提供・取得の推進。
------	--

〈対策〉

- 平成 30年 4月～ 当社全体会議にて、休業制度や会社が定める休暇制度を解説し、
理解を深める。
- 平成 31年 4月～ 中学校就学の始期に達する前の子を持つ社員に取得を促し、男女
ともに育児に共同参画し易い雰囲気づくりを進める。

目標 2	学生や若者を対象とした会社説明会に参加し、会社・現場見学会の計画および 学生や若者の受け入れを推進する。
------	---

〈対策〉

- 平成 30年 3月～ 就職支援サイトやホームページへの情報掲載を通じて、広く PR する。
- 平成 30年 4月～ 見学会の受け入れを開始する。
- 平成 30年 10月～ 見学会での課題を精査し、次年度に向けての対策を講じる。

平成 31 年 4 月 3 日

丸新志鷹建設株式会社 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のような行動計画を策定する。

計画期間 2019 年 4 月 1 日～2021 年 2 月 28 日

目標 1

土木・建築技術職を志望する女性を毎年 1 名以上採用する。

取組内容

2019 年 4 月～ 会社説明会において、女性技術者の現場での活躍事例を紹介する。

2019 年 8 月～ インターンシップで女性技術者を担当とし、女性に受け入れられやすい研修を実施する。

2020 年 1 月～ 建設現場における課題を抽出し、解決方法を検討するとともに、男女共同で参画できる建設現場に向けて改善を進める。

目標 2

全社的な業務の共有化と技術者支援体制の構築。

取組内容

2019 年 4 月～ 現場における技術者の負担を軽減すべく、技術者の業務を分析し、負担内容を検討する。

2019 年 12 月～女性技術職員・女性事務職員による、技術者支援のための部署横断的な体制を構築する。

2020 年 2 月～ 新たな支援体制に則ったキャリアマップを作成する。

2020 年 4 月～ 女性技術職員・女性事務職員による技術者支援体制をスタートさせ、技術者の時間外労働の削減や、業務の平準化を促進する。

