

株式会社 西鉄グリーン土木

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月 31日

2. 当社の課題

課題1： 女性社員が少ない

課題2： 女性には向かない仕事・職場であるとの意識が管理職や社員のなかにある

3. 目標

- 労働者に占める女性割合を20%以上とする
- 女性管理職を20%程度に増員し、管理職の男女比と従業員の男女比が同程度となるようにする。

4. 取組内容と実施時期

取組1： 従業員同士のコミュニケーション向上を図り、働きやすい職場環境を構築する。

- 令和 4年 4月~ 職場環境の向上には発言しやすい職場環境が必要であるため、経営者による個人面談や女性中心のミーティングや従業員同士の親睦機会の創出など柔軟に計画する。
- 令和 4年 7月~ 女性によるミーティング定例会発足。男女問わず意見交換が行える社内雰囲気づくりを研究する（管理部門）
- 令和 4年 11月~ ミーティング等の試行錯誤した取り組み結果から取捨選択し、効果ある内容は継続実施し、その他見直ししながらスパイラルアップを目指す。

取組2： 女性の中途採用を積極的に行う。

- 令和 4年 5月~ 各部門の採用計画を再確認し、女性の従事が難しい業務の有無を確認する。
- 令和 4年 6月~ ハローワークへの求人申込とともに、インディード等の有料求人誌で女性をターゲットとした求人広告の掲載を検討する。
- 令和 5年 2月~ 女性が応募に至らない場合の要因を分析し、求人内容へ反映していく。

取組3： 女性管理職の増員に向けスキルの向上やキャリアアップを図る。

- 令和 4年 5月~ 管理部門（計画部、総務部等）女性スタッフが中心となり、スキルアップやマネジメント等の社外研修の情報を社内展開し、自己研鑽の機会を提供する。
- 令和 5年 2月~ 受講研修は随時部門長に情報共有し、部門長や上司は研修を活かせるよう業務内容を広げるなどの配慮を行い、実務でのスキルアップ機会の創出に努力する。

取組4： 男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。

- 令和 4年 5月~ 管理部門（計画部、総務部等）が中心となり、現在の昇進基準並びに運用面を確認する（男女公正な昇進基準となっているかを分析する）
- 令和 4年 9月~ 等級に応じた力量・資格・姿勢等の昇進基準の見直し検討（各部門に応じ、男女に差が出ない基準設定）
- 令和 5年 1月~ 人事考課前に昇進基準を各部門長へ説明
各部門長より昇進基準への意見聴取と必要時再検討
- 令和 5年 4月~ 昇給昇格人事の実施
一定期間後に実施人事異動に関する状況確認（管理部門）、組み込む必要性のある項目については検討継続。