

## 株式会社小野組 行動計画

いま建設業においては、人材の確保が大きな課題となっている。今後のインフラ整備や維持・メンテナンス業務が増加することが予想されているが、少子高齢化、人口流出の顕著な地方都市においては、人材不足が叫ばれている。

小野組では、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りながら、長期間働くことができる環境整備と人材育成ためのプログラムの充実を図るとともに、女性の力が十分に発揮できる職場環境の実現を目指して、次のように行動計画を策定する。

### 1、計画期間

平成 29 年 3 月 1 日～平成 31 年 2 月 28 日（2年間）

### 2、当社の課題

- (1) 有給休暇の取得率が、経年低く推移している。
- (2) 特別休暇等の利用が少なく、従業員に十分周知されているとはいえない。
- (3) 会社全体で雇用を創出する取り組みが弱く、就業体験活動やインターンシップ制度の方針・プログラムが共有できない。
- (4) 建設業という業種が男性社会と思われがちで、そもそも女性応募者が少なく、女性技術者も少ない。
- (5) 女性のほとんどは事務職であり、そのほとんどが管理部への配属、若しくは施工部の庶務的部署事務職へ少数配置されるなど、配置先が偏っている。

### 3、目標と取り組み内容・実施期間

#### ◆次世代育成支援対策推進法関連

目標 1 有給休暇の平均取得日数を 5.0 から 6.0 に引き上げる。
--------------------------------------

#### <取組内容>

平成 29 年 3 月～ 有給休暇取得状況の調査及び分析

平成 29 年 7 月～ 有給休暇取得に関する管理職への啓発

平成 29 年 10 月～ワークライフバランスに関する研修会の実施

平成 30 年 5 月～ 前年度有給休暇の取得状況の調査、傾向の分析と取得しやすい職場のための意向調査

平成 30 年 7 月～ 時間休暇（時間休）制度導入の検討

平成 30 年 12 月～上半期の休暇取得状況の確認と更なる啓発

**目標 2 介護休暇制度の充実を検討し、周知を図る。**

**<取組内容>**

平成 29 年 4 月～ 家族の介護に関する状況・意向調査

平成 29 年 7 月～ 短時間勤務制度等の充実検討

平成 29 年 9 月～ 社員に対して、介護休暇等の制度周知と活用に促進を図る

**目標 3 中学生の職場体験学習事業、高校生・大学生のインターンシップのメニューの確立と地域や業界へ情報発信をする。**

**<取組内容>**

平成 29 年 4 月～ ニーズや目的を学校や関係機関に確認するとともに協議、社内における検討

(※この間、例年どおり生徒・学生を受け入れる)

平成 29 年 9 月～ 生徒・学生、学校側の事後調査、学校側の体験発表会などへの参加

平成 29 年 12 月～ 求人活動における短期間インターンシップ、会社訪問において、新たなプログラムでの試行

平成 30 年 3 月～ ホームページなどを活用し、地域や業界への取り組み状況の発信

平成 30 年 4 月～ 新たなプログラムにおける方針を社内で確認、学校・関係機関と協議

**◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関連**

**目標 1 女性の技術者を現員の 3 名から 6 名に増加させる。**

**<取組内容>**

平成 29 年 3 月～ 技術系の女性の応募を増やすため、求人案内等での掲載内容を見直すとともに、会社案内、ホームページなどでも女性技術者の活躍を紹介する。

平成 29 年 7 月～ 理系（工学部系）大学や技術系専門学校、高専での学内説明会やインターンシップ受け入れなどを実施するため、学校側との意見交換の場を設ける（大学のキャリアセンターや学部就職相談室、各研究室への積極的な訪問を実施）

平成 29 年 8 月～ 管理部内での「リクルートミーティング」における、19 卒女性技術者採用のための具体的方策の検討、女性向けインターンシッププログラムの検討

平成 29 年 10 月～ リクルート関連企業や大学主催の企業研究会での女性技術者の活躍を

作成：平成 29 年 2 月 20 日

公表：平成 29 年 3 月 1 日

紹介するためのスライド（または動画）作成

平成 29 年 1 2 月～技術系女子学生のインターンシップの積極的受け入れ

平成 30 年 3 月～ 自社説明会において、当社の女性技術者と技術系女子学生が懇談する機会を設ける

平成 30 年 7 月～ 女性技術者の交流会を実施

平成 30 年 1 2 月～インターンシップの学生対応、リクルートイベントの事業説明に女性技術者を登用する

**目標 2** これまで女性技術者の配属がなかった事業部・支店に、新たに女性技術者を 1 名以上配置する。

<取組内容>

平成 29 年 4 月～ 各部門長に、女性技術者を配置する上での課題を聴取するとともに、女性技術者にも配慮してほしい点を聴取する。（女性社員の配置により、すでに改善された施策も併せて聴取。）

平成 29 年 8 月～ 女性に優しい職場環境の改善計画の策定

平成 29 年 10 月～策定した計画により、順次改善に着手

平成 30 年 1 月～ 女性技術者の配属先の検討、配属先の管理職研修

平成 30 年 4 月～ 女性技術者向けの研修の実施、配属先決定後のフォローアップ体制を構築

平成 30 年 7 月～ 女性技術者の交流会の実施