

令和2年9月1日

## 水谷建設株式会社 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い、かつ、地域社会の次世代育成支援対策に貢献できるように次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年9月1日 ～ 令和7年8月31日 までの5年間

2. 内容

目標1：育児休業法に基づく育児休業等の両立支援体制を周知する。

〈対策〉 令和2年9月～

- ① 「育児・介護休業規程」を社員がいつでも閲覧できるように、社内LANに掲示し、周知する。
- ② 育児休業等の制度について、管理職に対する社内会議並びに社内通達等により、再周知する。
- ③ 育児休業予定者に対して、育児休業給付諸制度や復職後に利用できる諸制度の説明を行う。

目標2：年次有給休暇の促進のための措置を実施する。

〈対策〉 令和2年9月～

- ① 管理職に対する社内会議並びに社内通達等により、有給休暇の取得促進を図る。
- ② 有給休暇の計画的付与を行い、取得促進を図る。

目標3：自宅から離れて働く社員の仕事と生活の調和を図るための措置を実施する。

〈対策〉 令和2年9月～

- ① 生活の本拠たる自宅より離れて、事業所に住込み赴任した社員が自宅に帰省する場合、独身者は年3回、妻帯者は年4回を上限として支給する。

目標4：若年者に対する次世代育成支援を推進する。

〈対策〉 令和2年9月～

- ① 若年者に対し、各教育機関よりインターンシップ等就業体験の機会を提供する。

平成 28 年 4 月 1 日

## 水谷建設株式会社 行動計画

女性の総合職を増やし、女性が活躍できる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 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の総合職の応募が減少し、近年は採用実績がない
- (2) 結婚・出産を理由に退職する社員は、一般職は減少したが、総合職は結婚を機に退職する傾向にある

3. 目標

総合職の女性社員を計画期間内に 5 名採用する

4. 取組内容・実施時期

<取組内容 1>

女性が活躍できる職場であることについての積極的な求人活動の実施。

H28.4～ 女性従業員の表彰実績や女性が活躍している風景などを HP で紹介する。

H28.4～ 学生向け会社説明会や学校訪問の際に、女性が活躍できる職場であることのアピールを行う。

H30.4～ 学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。

<取組内容 2>

H28.4～ 総合職で入社した社員が、結婚・出産によりライフスタイルを変更せざるを得ない場合、一時的な一般職への変更等、柔軟な対応を行う。

以上

2020年4月現在

女性の活躍に関する情報公表

【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

職 種	男 性	女 性
技術職	87.5%	12.5%
事務職	40.0%	60.0%
技能職	100%	0%
軽作業員	100%	0%
全 体	76.5%	23.5%

【男女別の育児休業取得率】

職 種	男 性	女 性
技術職	0%	—
事務職	—	100%
技能職	0%	—
軽作業員	—	—
全 体	0%	100%

※—は対象者なし