

女性の職業生活における活躍の推進に関する計画

株式会社 鹿熊組
代表取締役 社長
鹿熊 聡

事業主行動計画

2024年4月1日 作成

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

	状 況	課 題
女性職員比率	現)14.3% 目標10%以上達成	・女性事務職員については応募があるが、施工部門への応募者不足が続いている。
採用時の待遇差	男女同所兼にて採用	・基本給を含め待遇差は設けていない。学歴による雇用時の基礎給与の差のみ。
勤続年数男女差	入社年数による勤続年数差が生じている	・全社的に高年齢化が進んでいる。男女差があるのは出産・結婚後の個人的要因及び直近入社人数の増により差生じている。
労働時間男女差	事務系については大きな差はない	・平均残業時間 男性(技術職)19.3h/月 女性(技術職)9.62h/月 平均10時間程度の差がある。 ・女性従業員については育児等による時短勤務等について規定を設けている。
女性管理職比率	課長以上の比率 8%	・女性職員の昇進については課長以上は依然と変わらない状態であるが、係長以上については主任から2名が昇進している。

② 自社の行動計画

○良好 △改善必要 ×不足

項 目	目 標 設 定 ・ 現 況	取 組 内 容	実施時期	計画期間
1.女性の積極採用に関する取組	女性職員比率10%以上継続 ○ 男/女比 85.7%/14.3%	・施工部門への女性施工管理技術者の採用の為、採用案内等に女性技術者の活躍状況を掲載。 ・長野県建設業協会女性部会活動を社報(年2回)月報に適宜掲載。	令和6年4月～ 令和11年3月	令和5年4月～ 令和6年3月
2.配置・育成・教育訓練に関する取組	技術職への女性採用 現)3名⇒5名以上 ×	・新卒求人時の積極的なアプローチの実施(高校・専門・大学)。 ・資格保有者の増員(現場補助含む)を目指す。		
3.女性の積極登用・評価に関する取組	女性管理職比率の向上 現)8%⇒10%以上 △	・新卒採用枠に男女の別記載なし。 ・管理職比率向上の為、資格取得補助。		
4.雇用形態や職種の転換に関する取組	適正による異動の実施 移動実績0⇒必要により実施 △	・能力による配置転換の実施(営業→経理 積算→施工等)。 ・配置職員の子育て支援→業務の交代制度・時短勤務等の導入。 ・オンライン環境の整備による、一部業務の在宅化を可能としている。		

③ 自社の女性活躍に関する情報公開及び施策

・社内報(年2回発行)に女性活躍のページを設けるとともに、月次社内通信を活用し女性部会等の活動を紹介。 ・ホームページへの行動計画の公開をしている。 ・採用関連説明会資料において、職員紹介に技術系女性職員の記事を掲載し採用枠のあることを周知している。 ・子育て及び介護の規定を設け法定以上の休暇及び時短期間の延長を認めている。 ・スキルアップ支援策として、資格取得規定及びオンライン学習システム導入により
--