

## 鹿島道路株式会社行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日～2025年3月31日までの 2年間

### 2. 内容

目標1：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度を導入する。

#### <対策>

- 2023年4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 2024年4月～ 制度の導入、管理職研修及び社内報などによる社員への周知

目標2：テレワークを導入し、週2日程度のテレワークを促進する。

#### <対策>

- 2023年4月～ 社内検討委員会を設置し、対象業務や対象者、ルール等について検討
- 2023年10月～ 試行実施し、課題を分析・対策実施
- 2024年4月～ 本格導入

令和 4 年 12 月 22 日

## 鹿島道路 一般事業主行動計画

女性社員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

### 【女性活躍推進法】

#### ○課題

- ①女性社員が少なく、特に女性技術者が少ない
- ②男性社員の育児休業取得者がいない

#### ○目標

- ①正社員に占める女性割合を 16.5%以上とする
- ②計画期間内に男性社員の育児休業取得者をつくる(0 名→1 名以上)

#### ○取組内容

##### (1) 目標①について

- ・ 2021 年 4 月～ 新卒採用者に占める女性割合を 17.0%以上とする
- ・ 2021 年 4 月～ 女性がキャリアアップできるクラス転換の推進
- ・ 2021 年 4 月～ 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の促進
- ・ 2021 年 4 月～ 求職者に対する積極的な広報（会社案内等、社内で活躍する女性の紹介）
- ・ 2021 年 4 月～ エリア社員(専門職・一般事務職)の教育制度の充実

##### (2) 目標②について

- ・ 2022 年 4 月～ 男性社員が育児休業を取得しやすい制度の導入
- ・ 2022 年 4 月～ 管理職対象のマネジメント研修時に、男性社員の育児休業取得を推進する講の実施

#### ○行動計画の計画期間

令和 3 年 (2021 年) 4 月 1 日～令和 6 年 (2024 年) 3 月 31 日