

鹿島道路株式会社行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2027年3月31日までの 2年間

2. 内容

目標1：育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする

<対策>

- 2025年 4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 2025年 12月～ 運用ルール・プランの策定と検証
- 2026年 10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2：2026年4月までに、子の看護休暇制度を拡充する。

※就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることができる制度。(中抜け制度)

<対策>

- 2025年 4月～ 検討開始、制度設計
- 2026年 3月～ 社内報などによる社員への周知
- 2026年 4月～ 制度の導入及び運用開始

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、以下行動計画を策定する。

1.計画期間

令和6年(2024)年4月1日～令和9年(2027)年3月31日の3年間

2.当社の課題

- ①女性社員が少なく、特に女性技術者が少ない
- ②女性管理職が少ない

3.数値目標と取組内容・実施時期

目標①: 正社員に占める女性割合を16%以上とする

- 2024.4～ ・新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする
- 2024.4～ ・女性がキャリアアップできるクラス転換の推進
- 2024.4～ ・求職者に対する積極的な広報(会社案内等で社内で活躍する女性の紹介)
- 2024.4～ ・エリア社員(専門職・一般事務職)の 教育制度の充実

目標②: 主任以上の女性役職者10名以上増(20名→30名)

- 2024.4～ ・女性がより高度な知識・スキル等を身につけるためのマネジメント研修の実施
- 2024.4～ ・女性従業員向けキャリア形成教育の実施
- 2024.4～ ・すべての社員を対象としたパワハラ・セクハラ・マタハラ防止のための教育の実施
- 2024.4～ ・女性がキャリアアップできるクラス転換の推進