

## 堀江工業株式会社 行動計画

全ての社員が『仕事と子育て』を両立させることができ、更には社員が働きやすい環境を作る事によってその能力を十分に発揮できるようにするため、当社は次の様に行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27年 4月 1日 から 平成30年 3月31日 までの 3年間
2. 内 容

### 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

#### 目標 1 : 男子社員が育児休暇を取得できるように周知・啓発をする。

《対策》

- 平成27年 4月 男子社員の育児休暇の更なる取得率向上を目指し、管理職会議で取得しやすい環境作りについて協議する。
- 平成28年 4月 こども出生時における男子社員の休暇取得率を75%以上にする。
- 平成29年 4月 期間内の取得率を管理職会議で検証するとともに、未取得者の状況の確認をし内在する問題点を把握する。

### 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### 目標 2 : 期間内に、更なる所定外労働時間の削減を目指し環境の整備を図る。

《対策》

- 平成27年 4月 『毎週水曜日ノー残業day』を継続し、更に1%の時間外労働の削減を図る。
- 平成28年 4月 各部署において、仕事の進め方や役割分担について再度話し合い時間外労働削減に向けた見直しを行う。
- 平成29年 4月 過去2年間の各人の労働状況の分析を行い、分析結果に基づき各部の仕事の進め方についてそれぞれの部署での取組みを検討する。

**目標 3 : 期間内に、一層の有給休暇取得(半日休暇を含む)の促進を目指し環境の整備を図る。**

《対策》

- 平成27年 4月 取得率の向上しない半日有給休暇の取得啓発のため、パンフレットを作成し社員に配布して意識の促進を図る。
- 平成28年 4月 個人の有給休暇残日数の確認と取得促進の呼びかけを、各部会で年3回(4月・8月・12月)行う。
- 平成29年 4月 有給休暇取得の状況を把握し、管理職会議において計画的な取得について協議する。

**その他次世代育成支援対策に関する事項**

**目標 4 : 期間内に、若年者に対するインターンシップ等の機会を提供し、次世代に建設業への理解を深める。**

《対策》

- 平成27年 4月 インターンシップ受け入れ現場担当者と受け入れ状況等について話し合い体制等の問題の分析を行い次年度に生かす。
- 平成28年 4月 高校生を対象としたインターンシップ受け入れ計画を策定し、実効ある体験を通して、建設現場・建設業界への理解を深める。
- 平成29年 4月 高校との打合せのもと現場担当者を高校へ出向かせ『現場の話を聞いてみよう』のテーマで話をさせ、高校生に建設業への理解を深める。