

株式会社川口建設
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年1月1日～2024年12月31日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1

全社員に占める女性の割合を20%以上とする。

< 実施時期・取組内容 >

2022年 1月～ 女子学生からの応募を増やすため、ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する

2022年 3月～ リクナビでの女性採用に関する積極的な呼びかけをする

2022年 6月～ 女性の採用拡大に向けたインターンシッププログラムを開発し実施する

2022年 7月～ 産休・育休・介護休暇制度についての説明会を全社員に実施する
ハラスメント防止研修を全社員に対して実施する

- ・ 入職者に占める女性の割合を、2023年度まで前年度比で増加させる
- ・ 教育現場と連携したイメージ戦略やPR活動に取り組む→HP、インターンシップ
- ・ 育休等の他に復職支援等の労働環境の整備に取り組む
- ・ ダイバーシティーの推進
- ・ ワーク・ライフ・バランスの向上
- ・ 入社時から男女区別なく育成
- ・ 職種を問わず女性の積極的な採用

目標 2

管理職に占める女性割合を 10%以上とする。

< 実施時期・取組内容 >

2022 年 1 月～ キャリアコンサルティング面談を受ける

2022 年 2 月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な評価基準になっていないかを精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する

2022 年 3 月～ 管理職候補（4 等級）となる男女社員に対してヒアリングを行う
管理職育成研修を実施する

2022 年 4 月～ キャリアアップにつながる資格取得推進を周知する

- ・ 短時間勤務やフレックスタイム制を取入れる
- ・ スキルアップできる環境を整える
- ・ 年 1 回以上、上司と面談しキャリアプランを共有する（取り組み済み）

目標 3

全社員の一月あたりの平均残業時間を 20 時間以内とする。

< 実施時期・取組内容 >

2022 年 1 月～ ICT 等を活用し生産性の向上を図る

2022 年 5 月～ 長時間労働削減の方針について、経営トップからメッセージを発信する

2023 年 1 月～ 全社員を対象として、時間外・休日労働の削減、業務効率化に関するアンケートを実施する

2023 年 2 月～ アンケート結果を分析し、全社員に公開するとともに、結果を踏まえた課題、施策を経営会議の議題とする

- ・ 意識改革として「イクボス宣言」（宣言済み）や働き方改革の推進継続
- ・ 効率化・省力化に向けた取組みの継続
- ・ アンケート調査・分析を行う
- ・ 部署ごとの残業時間削減実績と好事例を会社で共有