

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

仕事と生活の両立がしやすい雇用環境の整備を行うことで、社員がお互いにフォローし合い、イキイキと働くことができるよう、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～2028 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1 女活法・次世代法にもとづく目標 (育児休業等の取得の状況に関する目標)

男性社員で育児休業の取得者を 1 名以上、平均取得日数を 2 週間以上とする

<実施時期・取組内容>

- 2025 年 4 月～ 会社として男性社員の育休取得をバックアップする意思表示をする
- 2025 年 4 月～ 該当者に育休制度の説明をする
- 2025 年 7 月～ 会社として男性社員の育休取得を応援する方針を明文化し、社内周知する
- 2025 年 11 月～ 育休の風土醸成のため、バッジやポスター等の作成をする

目標 2 女活法・次世代法にもとづく目標 (労働時間の状況に関する目標／職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

監督職一人当たりの各月の法定時間外労働・法定休日労働の平均合計時間数を 25 時間以内とする

<実施時期・取組内容>

- 2025 年 4 月～ 2024 年度の時間外労働の集計をし公表、分析を行う
- 2025 年 5 月～ DX 化、AI 化をさらに進めるため、新しいシステムの導入を検討する
- 2025 年 7 月～ 2025 年度の土木部の時間外労働削減のための行動計画と目標をたてる
- 2025 年 7 月～ 土木監督職をサポートする体制をつくる
- 2026 年 4 月～ 2025 年度の時間外労働の状況を各部署で検証する

目標 3 (子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する目標)

法改正に対応した規定、制度の策定をおこなう

<実施時期・取組内容>

- 2025 年 4 月～ 法改正に対応する「育児介護休業等に関する規則」の改定をする
- 2025 年 9 月～ 法改正に対応する「育児介護休業等に関する規則」の改定をする

目標 4 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

セクシュアルハラスメントを始めとするハラスメントのない働きやすい職場環境を整備する

<実施時期・取組内容>

- 2025 年 4 月～ セクシュアルハラスメント防止のための情報提供と周知をおこなう
- 2025 年 7 月～ セクシュアルハラスメントに対する方針と相談窓口を周知する
- 2026 年 4 月～ 社内でハラスメントが起きていないか、ヒアリング等をし把握する