

神鋼環境メンテナンス株式会社 行動計画

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法一体型)

当社では、「女性活躍推進法」並びに「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員が、生き生きと活躍できる雇用環境の整備および仕事と子育ての両立ができるような働きやすい環境づくりにより、従業員それぞれの能力を十分に発揮できるよう、下記の通りに行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1)女性従業員は女性管理職のロールモデルが少なく、キャリアプランを描きづらいため、管理職希望者が少ない
- (2)上司が部下の担当業務の割付や、業務課題を与える際に、部下のキャリア志向や、本人の更なる成長を踏まえて行っているが、一部女性従業員に不足しているとの意見がある
- (3)上司の理解不足など、育児休業及び休暇を取得しづらいとの声がある

3. 目標と取組内容

目標1 女性従業員を中心に意識改革研修を実施し、対象者の受講率を80%以上とする。 [女活]

<取組内容>

- 2024年9月 複線型のキャリアプランを策定する事務所女性従業員向け「意識改革研修」の実施

目標2 上司を対象にキャリア支援に関する研修を実施し、対象者の受講率を80%以上とする。

[女活]

<取組内容>

- 2025年6月 主に女性従業員、若手従業員在籍部署の上司を対象に「キャリア支援」に関する研修の企画・実施

目標3 男性従業員が育児を目的とした休業及び休暇の取得率を40%以上とする。

[次世代・女活]

<取組内容>

- 2024年10月 育児休業・休暇を取得可能な事務所男性従業員の所属長へ取得促進・配慮依頼
- 2026年11月 「育児・介護」に関するテーマでの座談会(意見交換会)の実施及び、当該記事の社内報掲載を通じて、制度周知、社内啓発の推進
- 2024年4月～ 地元小学生向けの事業所の施設見学による地域貢献活動を客先と連携して実施