

旭化成住宅建設(株)行動計画

女性が男性と同様に施工管理技能職として活躍できるよう、採用活性化や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 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 内容

目標1 女性が技術職(施工管理)や技能職(技能工)として活躍している状況を目指す。
2026年3月末時点まで、2021年4月採用から技術職・技能職を担える女性を合わせて毎年3名以上採用する。

< 取組み内容と時期 >

- ① 採用活動の中で女性が活躍できる会社であることを求職者に積極的に広報する
2021年4月～ 女性技術職・技能職社員を対象に、就職セミナーに同席
会社説明会で女性が技術職・技能職として働きやすく、活躍できる会社であることを強くアピール
レビューを行い、実施結果からさらなる施策を検討
2022年4月～ 決定した施策を継続的に実施。以後年度末毎にレビュー、再検討

- ② 施工管理職経験者・建築資格有資格者の再雇用・中途採用を促進する
2021年4月～ 自社女性施工管理技能職退職者の履歴情報入手
現実務職の建築資格有資格者の職務能力評価
レビューを行い、実施結果からさらなる施策を検討
2022年4月～ 決定した施策を実施
レビューを行い、実施結果からさらなる施策を検討
2023年4月～ 決定した施策を継続的に実施。以後年度末毎にレビュー、再検討

- ③ 入社早期の育成を強化する施策を行う
2021年4月～ 女性部下をもった上司からの実態把握実施
女性入社社員の早期育成を強化する施策を検討
2021年6月～ 女性若手社員に対し、人事課として個別面談を実施
働く環境(人間関係・現場環境等)に対してヒヤリングを行い、対応策を検討
2022年4月～ 実際入社してきた女性技術職・技能職の研修強化
フォローを行い、その結果からさらなる育成施策を検討
2023年4月～ 決定した施策を継続的に実施。以後年度末毎にレビュー、再検討

目標2 男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境を整備する

< 取組み内容と時期 >

- ① 男性の育児参加推進など職場風土改革に関する取組みを行う
2021年4月～ 育児休業取得のため、管理職及び社員への施策アピール実施
2022年4月～ 育児を含めたワークライフバランスを進める施策を継続
レビューを行い、実施結果からさらなる施策を検討
2023年4月～ 決定した施策を継続的に実施。以後年度末毎にレビュー、再検討

以上

採用した労働者に占める女性労働者の割合

2022年度実績

職種	全体	男性	女性	女性労働者
技術職	14	14	0	0.0%
技能職	31	27	4	12.9%
実務	0	0	0	0.0%
合計	45	41	4	8.9%

※技術職: 施工管理 技能職: 技能工

管理職に占める女性労働者の割合

0%

2022年度実績

男女の賃金の差異

2022年度実績

全労働者	62.60%
うち正規雇用労働者	66.85%
うちパート・有期労働者	56.19%

※パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間を参考として、人員数を換算

男女別の育児休業取得率

2022年度実績

	出生届出数	育児休業取得人数	
男性	23	15	65%
女性	1	1	100%
合計	24	16	67%