

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 2016年4月1日～2021年3月31日

2. 内容

**目標1 女性が施工管理技能職やその補助として活躍している状況を目指す。
2021年3月末時点まで、2017年4月採用から施工管理技能職を担える女性を
毎年1名ずつ採用する。(技術系実務職採用も促進する)**

<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
2016年4月～ 女子学生対象セミナー、女子施工管理技能職社員との懇談会実施
会社説明会で女性が施工管理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
2017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 女性が継続して活躍できる、職務設計・雇用環境を整備する
2016年4月～ 実務職から施工管理技能職補助になる職務・処遇設計を行う
総合職として採用し、現場施工管理だけでなく、工事主任業務を
補助して内勤(工程管理・部材発注等)を行う職務設計を行う
職務設計上の課題検討及び解決
2017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
2018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 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
2016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
2017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
2018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
- ④ 入社早期の育成を強化する施策を行う
2016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
2017年4月～ 実際入社してきた女性施工管理技能職の研修強化
フォローを行い、その結果からさらなる育成施策を検討
2018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
2016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
2017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
2018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

平成29年度実績

職種	全体	男性	女性	
主任	9	8	1	11.1%
技能工	34	34	0	0.0%
実務	2	0	2	100.0%
合計	45	42	3	6.7%

男女別の育児休暇取得率

平成29年度実績

	出生届出数	育児休暇 取得人数	
男性	18	3	17%
女性	5	5	100%
合計	23	8	35%