

## 株式会社 熊谷組 行動計画(女性活躍推進)

女性の採用を増やし、女性が活躍できる職場環境の整備を目的とした行動計画を策定する。  
女性の採用25%以上を継続し、2035年には女性管理職比率15%を目指す。

1. 計画期間 令和5年1月1日～令和8年3月31日までの3年3カ月間

### 2. 当社の課題

- ・採用における女性の応募者が少ないため、女性の総合職が少ない。
- ・過去の女性採用が少ないため、管理職に占める女性の割合が少ない。

### 3. 定量的目標

- ・新卒採用者に占める女性割合を25%以上にする。
- ・新任女性管理職比率を新任管理職の7%以上とする。
- ・子の出生に伴う男性の休暇(配偶者出産時特別有給休暇、出生時育児休業、育児休業)の取得率を70%以上にする。

### 4. 取組内容

#### ダイバーシティ推進体制の整備に関する取組

- ・令和5年度～ダイバーシティ推進委員会の実施  
ダイバーシティ推進担当者会議の実施

#### 採用に関する取組

- ・令和5年度～女性リクレーターを積極的に活用し、女性採用の拡大を図る。  
女性限定の会社説明会開催し、女性採用の拡大を図る。  
大学へ積極的にアプローチし、女性採用の拡大を図る。

#### 職場風土に関する取組

- ・令和5年度～管理職に向けて、女性社員の成長意欲を引き出す施策を実施する。  
メンタリングプログラムを継続的に実施する。  
意識改革を促すeラーニングを実施する。

#### 職場環境に関する取組

- ・令和5年度～ダイバーシティパトロールを継続的に実施する。  
作業所に女性専用トイレ、更衣室の設置を推進する。  
※現場の都合上、安全性に配慮した清潔な男女兼用トイレ・更衣室含む。  
ハラスメント防止啓発活動を継続的に実施する。  
長時間労働を是正するための働き方改革の施策を実施する。

#### 女性の職域拡大に向けた取組

- ・令和5年度～中高等学校でキャリア支援授業を実施する。  
大学でのキャリア支援講義を実施する。  
次期管理職に向けた研修を実施する。  
女性技術者交流会を継続的に実施する。