

## 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活躍を推進することにより、全ての社員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し活躍できるよう次のとおり行動計画を策定する

1. 計画期間 2026年4月1日～2030年3月31日(4年)

### 2. 当社の課題

- ・施工系の女性の採用が少ない
- ・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
- ・男性育休取得率の更なる向上と男性育休取得日数が短い

### 3. 定量的目標

- ・新卒採用者に占める女性の割合を25%以上とする
- ・管理職に占める女性の割合を8%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)取得率を90%以上及び男性育児休業取得日数を平均30日以上とする

### 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(2026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

#### 女性の採用に関する取組(2026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

#### 女性も働きやすい職場環境整備に関する取組(2026年度～)

- ・作業所配属の女性を対象に職場環境に関するヒアリングや実態調査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、生理用品常備化を推進する
- ※現場の都合上、安全性に配慮した清潔な男女兼用トイレ・更衣室を含む
- ・ハラスメント防止啓発活動を継続的に実施する

#### 女性管理職育成に関する取組(2026年度～)

- ・次期管理職、新任管理職に向けて意欲と意識を高める研修を実施する
- ・女性技術者交流会を継続的に実施しエンパワメント向上を図る

#### 男性育休取得促進に関する取組(2026年度～)

- ・配偶者が出産した社員の上司及び組織長にメール等で個別に育児休業制度の情報提供を行う
- ・共育てを意識するような施策を実施し、男女ともに両立が出来る風土醸成を図る
- ・男性育休の取得事例を社内外に情報発信し理解促進を図る