

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。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間

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。
- 女性管理職数を現在（令和元年7月時点）の10%増とする。
- 子の出生に伴う男性の休暇（配偶者出産時特別有給休暇若しくは、育児休業）の取得率を80%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 2年 5月 ダイバーシティ推進委員会の実施
- 令和 2年 7月 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 2年 4月～ 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。
- 令和 2年 4月～ 女性限定の会社説明会開催し、女性採用の拡大を図る。
- 令和 2年 4月～ 女子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 2年 6月～ ダイバーシティ研修を経営層・管理職に継続実施する。

職場環境に関する取組

- 令和 2年 4月～ ダイバーシティパトロールを継続的に実施する。
- 令和 2年 4月～ 現場環境整備マニュアルの改訂を検討する。
- 令和 2年 4月～ 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、作業所近くに設置された女性専用トイレや
安全性の保たれた清潔な男女兼用トイレ・更衣室含む。
- 令和 2年 4月～ ハラスメント防止ポスターの現場掲示を推進する。
- 令和 2年 4月～ だれでもトイレの検討をする。
- 令和 2年 7月～ 育児中社員による全社意見交換会を実施する。

女性の職域拡大に向けた取組

- 令和 2年 4月～ 女性管理職育成メンタリングプログラムを実施する。
- 令和 2年 6月～ テレワーク・デイズに参加し、テレワークを試行する。
- 令和 2年 6月～ フレックスタイム制の試行を実施する。
- 令和 3年 4月～ キャリアデザインセミナーを継続実施する。