

株式会社 栄住産業 行動計画

正社員としての採用女性の割合が低く、女性管理職の割合も低いためそれらを是正するため行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和12年3月31日

2. 当社の課題

社員としての採用女性の割合や女性管理職の割合が低い

当社は建設業の経営を行っており、従来建設工事は「男社会」という概念があり女性社員は事務職・営業職に従事しているのが現状である。

雇用割合は男性社員の77.9%に対し22.1%となっており、課長職は2名である。

建設業界は慢性的な人出不足にあり、それを解消するためにも建設業務は女性活躍に適したものであることを外部に発信していく。

当社は子育て応援宣言を行っており、ワークライフバランスを実現できる企業であることも外部に発信していく。

3. 定量的目標

- ・社員としての採用女性の割合を30%以上とする
- ・課長級女性管理職の割合を10%以上とする

4. 取組み内容

・令和8年 4月 ～ 終了年

求人募集は女性活躍に資する当社社内制度を掲載した募集内容とする。

・令和10年 4月 ～ 終了年

職場見学・就業体験を希望する女性については全員を受け入れ、当社の方針・両立支援体制を発信する。資格手当及び資格取得支援制度を発信する。

- ・令和9年 4月 ～ 終了年
管理職社員・店長との女性社員との懇談会を開催し、仕事の内容・やりがい・将来性を女性社員に説明する。資格手当及び資格取得支援制度を発信する。
- ・令和10年10月 ～ 終了年
専門家による出産や育児休業に関する説明会を開催し、当社制度によりワークライフバランスが実現できることを説明する。資格手当及び資格取得支援制度を説明する。
- ・令和11年 4月 ～ 終了年
課長級管理職への登用に関するアンケートを女性社員に対し行い、登用を希望する女性社員については個別面談を行う。
- ・令和12年 1月 ～ 終了年
課長級管理職候補への研修実施

5. 女性活躍に資する制度の発信

- ・令和9年10月 ～ 終了年
女性が活躍できる職場であることを求職者へ発信するためにホームページへの特集記事の掲載