

(株)菊地組一般事業主行動計画表(次世代法)

策 定 日 2018/11/22
 計 画 期 間 2018/12/1～2020/11/30
 主 幹 組 織 (株)菊地組一般行動計画推進室

No.	目標(主旨)	計画	計画詳細	実施時期	確認内容(時期)
1	子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供	①菊地組定例会等により制度及び情報提供のための研修会を実施(総務部)	①5・11月(年2回)	各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表(5・11月の年2回)
2		産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	①お茶出し等の作業を省略化するためコーヒーメーカー・ポット等を利用し、各自が調達する ②清掃当番・役割の決定(社内清掃＝営業企画部/トイレ清掃＝各部1週間毎)	①②12/1～(随時)	①各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表(5・11月の年2回) ②清掃分担に実施後、押印又はサイン
3		育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備	①育児休業制度等に関する資料を全社員に対し配布する ②管理職に対する理解促進のため、菊地組経営委員会等で研修会を実施(女性1人/男性1人以上)	①4・10月(年2回) ②5・11月(年2回)	①②各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表(5・11月の年2回)
4	働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	①部毎に部長職が計画表を取りまとめ、それに対するフォローを実施する(取得率前年比5%増)	①12/1～(促進措置の実施期間)	①計画表を随時確認し、定例推進室会議で成果・問題点を発表(5・11月の年2回)
5	上記以外の次世代育成支援対策に関する事項	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供	①宇都宮建設業協会へのインターンシップ受入れを申請し、地元高校生の就業体験機会を提供	①9月申請→10月受入れ	①終了後、作業所長・推進室および対象高校生による問題抽出の検討会を実施

(株)菊地組一般事業主行動計画表(女性活躍推進法)

策定日 2018/11/22
 計画期間 2018/12/1～2020/11/30
 主幹組織 (株)菊地組一般行動計画推進室

No.	目標(主旨)	計画	計画詳細	実施時期	確認内容(時期)
1	継続就業・職場風土に関する事項 (出産による退職者0人)	利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底	①菊地組定例会等により制度及び情報提供のための研修会を実施(総務部)	①5・11月(年2回)	各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表 (5・11月の年2回)
2	長時間労働の是正に関する事項 (残業時間を前年比10%削減)	社長からの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信	①社長より長時間労働時間是正に関する目標数値を文書化し、各組織に掲示する	①12/1	下記事項の実施により確認
3		組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ	①組織毎に部長職が、目標数値に対する計画表を策定するとともに、フォロー活動を実施する	①12/1～(促進措置の実施期間)	計画表を随時確認し、定例推進室会議で成果・問題点を発表(5・11月の年2回)
4	配置・育成・教育訓練に関する事項 /評価・登用に関する事項 (技術職における女性比率を20%以上)	従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与	①組織毎に部長職が女性労働者へのヒアリング(希望部署への配置・労働条件の見直し)を定期的及び随時実施	①随時 ②3月・9月(年2回)	各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表 (5・11月の年2回又は随時)
5		スキルアップに必要な外部研修参加への積極的な支援	①女性労働者よりスキルアップを目的とした外部研修参加への申し出があった場合、業務・費用等において積極的に支援する	①随時	各部門長が成果・問題点をヒアリング・日常業務で確認し、定例推進室会議で発表 (5・11月の年2回)