

女性活躍推進の取り組み

建設業(設備工事業)として男性が多い職場において、女性がその個性や専門性、多様性を活かして働くことができ組織への変容を促すべく、次のとおり目標を掲げ、実現に向けた取り組みを行うための行動計画を策定します。

1.計画期間

2022年2月1日～2027年1月31日

2.当社および業界の課題

社会のインフラを支える電気工事業界の重要性は益々高まり、少子高齢化と技術職の高齢化を背景に、電気工事の担い手不足が課題として顕在化してきました。また社会を取り巻く安全および品質基準への対応のため、電気技術やインフラ、IT・DXなど日進月歩で発展する技術の習得や、様々な法規制への対応など、企業及び従業員一人一人に求められるスキルや技術は多様化・高度化しています。

優秀な人材を確保し各々の能力を十分に発揮し長期的に働くことができる環境を整えることが、社会から求められる責任を果たす手段と捉え、既存事業の役割分担を見直し、各人がその能力や個性を活かして活躍し、より一層のワークライフバランスの推進に取り組めるような組織変容や人材開発が必要だと考えます。

3.基本方針

- 1) 男性女性問わず、従業員一人一人の就業意欲向上のため「専門性や技術レベルの向上を図る人材育成」の取組を推進します
- 2) 男女性差による固定観念を超えて「個人が多様性を発揮し、互いに連携し活躍できる組織作り」を目指します
- 3) 上記取組を後押しするために、各々の能力を十分に発揮し長期的に働くことができる環境を整え、より一層のワークライフバランスの推進に取り組みます

4.基本施策

- 1) 従業員の積極的な採用と、従業員の可能性を限定しないキャリア形成支援
- 2) 能力や適性に応じた柔軟な職務分担や役割分担が可能とし、互いに支えあい発展する組織づくり
- 3) 女性が活躍できる仕事づくりと、働きやすい職場づくりへの取り組み推進

5.目標と取組内容目標

- ・キャリアアップ支援の取組実施件数の把握
- ・資格取得およびその資格を活かした業務への貢献度と人事評価の度合いの把握
- ・月次残業時間や有給取得日数など、働きやすさの指標となる数値の把握
- ・働きやすい職場づくりを推進するための社内ワーキンググループの設置

6.当社の数字 (※2021年12月末現在)

従業員数	男性19名	女性3名
内、技術職	男性15名	女性1名
内、事務職	男性2名	女性2名