

## 株式会社ユニバーサル建設 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年12月1日～2022年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1：育児休業に関連する各種制度の案内資料を個々に作成・順次展開していき、  
従業員に対しての制度周知を実施

<対策>

- ・2020年1月～ 育児休暇等の現状の調査、ヒアリング実施、情報収集
- ・2020年2月～パンフレット配布・相談窓口設置などによる各種休業制度取得の啓蒙

目標2：社員一人当たりにおける年次有給休暇の取得率の向上

<対策>

- ・2020年2月～現状における年次有給休暇の取得状況を分析し、今後の方針を検討
- ・2020年4月～各種社内ツールを用いて、有給奨励時期などの案内を実施

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性活躍推進法に基づき、女性が就業しやすい・継続して就業してもらえる環境整備を行うために、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2019年12月1日～2022年11月30日までの3年間

2. 内容

- 内勤、外勤問わず、女性の採用や登用を積極的にに行う事によって、女性の活躍の場を広げます。
- 育児休業を取得しやすくし、環境を整えるなど、仕事と家庭の両立ができる働きやすい労働環境を維持・向上できるよう取り組みます。

【目標1】 総合職における女性従業員について、1名以上の登用を目指します。

- 専門職においては女性従業員の比率は約40%弱ではあるが、  
総合職においては10%にも満たない為、総合職における女性比率向上に取り組む
- 専門職からの配置転換やグループ内の他法人社員からの転籍により、女性の総合職を取り入れる  
また、能力・成績が優秀な者については管理的ポジションないし役職付けへの登用を検討

【目標2】 育児休業等制度への理解を浸透させ、育児休業の取得数・職場復帰向上に取り組む。

- 各種社内向け案内ツールやホームページ等により、育児休業制度の理解促進、および制度を取得した社員の職場復帰事例を紹介
- 育児休業前、復帰前における個人面談の実施により、双方がスムーズな引継ぎが出来るよう意思疎通を図る

◇労働者に占める女性労働者の割合（2020年6月時点）

⇒総合職：11.5% 専門職：37.9%

◇労働者の一月当たりの平均残業時間（2020年6月時点）

⇒平均約18.9時間/月