

## 別添 1

(田中建設株式会社) 女性の活躍支援計画 実施状況 (令和4年度)

取組	内容	実施状況
多様な働き方に向けた取組	①年次有給休暇の半日単位や1時間単位休暇の取得	半日単位での取得実績あり。
	②年次有給休暇、5日以上取得	年間3日は計画有給休暇(一斉休暇)を実施。また、部門別に有給休暇取得状況を把握し、取得を推進。 (令和4年度5日以上取得率:100%)
	③長時間残業の削減	クラウドによる勤怠管理システム導入により、個別管理・個別対応を実施。長時間残業の削減に取り組んでいる。 (令和4年度残業時間:平均20.0時間/月)
	④フレックスタイム制等による柔軟な働き方	東京支店にて、フレックスタイム制を導入。その他、時差勤務・在宅勤務の実績あり。
家庭と仕事の両立に向けた取組	⑤育児休業の取得	取得者あり。
	⑥配偶者育児休業の取得	取得者なし。(該当者なしも含む)
	⑦配偶者出産時休暇の取得	取得者なし。(該当者なしも含む)
	⑧育児短時間勤務制度(育児休業等から復帰後)	制度利用者あり。
	⑨介護・看護休暇等の取得	取得者なし。(該当者なしも含む)

女性従業員 の活躍 推進に向 けた取組	⑩ 女性従業員の採用 の目標値の設定	令和4年4月・令和5年4月新入社員について、各女性1名(合計2名)の内定を出したが、内定辞退となった。令和6年4月新入社員については、女性1名に内定を出している状況である。当社としては、毎年、女性従業員の積極採用を行っている。
	⑪ 若手のうちから、男 女平等な配置と育成	建築施工分野にて、男女平等な配置・育成を実施している。
	⑫ 男女の役割分担意 識等を解消するた めの研修や意識啓 発	新型コロナウイルス感染症の影響もあり、集合研修等の啓発活動を実施することができなかったが、動画視聴方式階層別研修を導入。運用を開始した。
	⑬ 将来の人材育成を 目的とした教育訓 練	将来の人材育成を目的とした、動画視聴方式階層別研修を導入。運用を開始した。
	⑭ 女性従業員の管理 職登用の目標値の 設定	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画での目標値として、女性管理職を現在より1名増やすとなっている。(計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日) 令和4年度の取り組みとしては、女性管理職育成の一環として動画視聴方式階層別研修を導入。運用を開始した。
	⑮ ハラスメント防止 と、相談窓口の設 置及び周知	動画視聴方式階層別研修により、管理職に対してのハラスメント防止研修を実施。また、相談窓口の設置および社内掲示による周知を図り、社内グループウェアの情報共有掲示板にて情報を発信した。
	⑯ その他 ( )	

※ 一般事業主行動計画を策定している場合は、その実施状況を提出すること。