

株式会社鴻池組 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境をつくることによって、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 令和4年10月1日から令和9年9月30日までの5年間

2. 内 容

目標1	育児休業規程（産後パパ育休含む）等両立支援制度の利用を推進、利用状況を把握し、改善点を検討する
-----	---

〈対策〉

令和4年10月～

制度の利用状況、取組の成果について現状を把握する

問題点や改善点の有無について社内関係部署で検討する

問題点等がある場合は関係部署にて改善策を立案し、機関決定の後改正する

目標2	年次有給休暇等の取得を推進取組を検討し、推進策を実施する
-----	------------------------------

〈対策〉

令和4年10月～

有給休暇取得状況を把握し、計画的取得・付与を実施する

長期・連続休暇が取得できる施策を検討する

労使協力のもと休日取得を推進する

株式会社鴻池組 行動計画

女性社員の活躍を推進し、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境をつくることによって、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 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 内 容

目標3 新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする。

〈対策〉

令和2年4月以降

女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

目標4 有給休暇取得率を50%以上とする。
(有給休暇取得率＝当該年度取得日数/当該年度付与日数)

〈対策〉

令和2年4月以降

有給休暇取得に対する意識向上を目的として、年次有給休暇の取得に関する運用方法の見直しも視野に入れながら、事前の計画的な取得を啓蒙していく

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

公表日:2023年3月24日

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

採用した労働者に占める女性労働者の割合

	採用した労働者	女性	女性労働者の割合
全労働者	126	28	22.2%
正規社員	106	22	20.8%
非正規社員	20	6	30.0%

男女の賃金の差異

	男女賃金差異
全労働者	55.4%
正規社員	56.2%
非正規社員	60.4%

「職業生活と家庭生活との両立」

男女別の育児休業取得率

	男性	女性
全労働者	51.9%	100.0%
正規社員	51.9%	100.0%
非正規社員	-	-

※非正規社員については育児休業取得対象者なし

対象期間：令和4年度(令和4年1月1日から令和4年12月31日まで)

正規社員：総合職、一般職

出向者については、当社から社外への出向者を含み、他社から当社への出向者を除く

非正規社員：嘱託、契約社員、臨時雇用員