

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

【課題】1.現場の女性従業員の平均勤続年数が男性従業員の平均勤続年数より短い。

男性平均勤続年数 9.6年 女性平均勤続年数 8.3年 差異▲1.3年

2.六大現場のリーダー及びサブリーダーの内、男性リーダーは4人で女性リーダーは1人である。リーダーは1人欠員 サブリーダーは女性が1人である。

(当社はビルメンテナンス業で、従業員129名の内11名が本社社員で118名が現場の清掃作業とマンション管理員である。)

1 計画期間 令和4年4月1日～令和8年3月31日までの4年間

2 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 女性の平均勤続年数を9.6年に上げる。(15.6%のアップ)

【取組内容】

- ① 4年4月～5年3月 元気で仕事を継続するために、事故率を減らす啓発を実施する。
 - ・ヒヤリハットの啓発を推進する。
 - ・健康診断の結果を分析しフィードバックする。
- ② 4年4月～6年3月 ・永年勤続表彰制度を導入する。
 - ・退職者に対し、復帰のシステムを構築する。
- ③ 5年4月～8年3月 ・女性従業員の平均勤続年数を9.6年まで上げることを実現する。

目標2 :

- ①女性従業員のリーダー数を2人以上にする。(17%を33%に上げる)
- ②女性従業員のサブリーダーを3人以上にする。(1人を3人に上げる)
- ③男性従業員のサブリーダーを3人以上にする。(0人を3人に上げる)

【取組内容】

- ① 4年4月～6年3月 男性.女性従業員のサブリーダーを育成する。
 - ・OJTにより、男性.女性従業員に高度なスキルを身に着けさせる。
 - ・男性.女性従業員にもビルクリーニング技能士の資格を取らせる。
- ② 6年4月～8年3月 男性.女性従業員のサブリーダーを3人以上にする。
- ③ 7年4月～8年3月 女性従業員のリーダーを2人以上にする。

以上

女性の活躍に関する情報公開

1 労働者に占める女性労働者の割合

(令和4年3月末時点)

職種	男性	女性
本社員	82%	18%
清掃職	42%	58%

2 採用した労働者に占める女性労働者の割合

(令和4年3月末時点)

職種	男性	女性
本社員	—	—
清掃職	39%	61%