

【別紙】野原グループ「全員活躍に向けた行動計画」

1. 女性活躍推進法に基づく行動計画

全員活躍を目指し、男女ともに全社員が、その能力を発揮できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

目標1：（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を2024年6月末までに15%以上にアップする。

<実施時期・取組み内容>

- 2022年6月～ 女性社員を対象とした若手向け育成支援を実施
- 2022年9月～ 女性社員を対象とした管理職育成支援を実施
- 2022年11月～ 女性社員を対象とした40代～50代向け育成支援を実施
- 2023年6月～ 女性社員を対象とした若手向け育成支援（*）を実施
- 2023年9月～ 女性社員を対象とした管理職育成支援（*）を実施
- 2023年11月～ 女性社員を対象とした40代～50代向け育成支（*）を実施

（*）についての補足

女性社員を対象とした研修やセミナーの受講者を選抜し（手上げ・推薦含む）、受講後にアウトプットの場として報告会を開催する等、上長席も巻き込む形での育成支援を実施

※ダイバーシティ推進室主管で2019年より毎年継続実施中

目標2：（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性育休取得率を2024年6月末までに15%以上にアップする。

<実施時期・取組み内容>

- 2022年4月 育児休業取得支援制度を創設し、全社員へ周知する
- 2022年4月～ 対象者に個別案内と説明をし、資料を配布
- 2023年7月～ 男性の育児休業取得状況を把握する
- 2023年10月～ 育児休業取得支援制度の取得状況を全社員へ周知する

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

全員活躍を目指し、男女ともに全社員が、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、女性だけでなく男性にも積極的に育児に参画してもらうことを目的とし、次のように行動計画を策定する。

目標1：育児休業取得支援制度を創設し、対象の男性社員に制度の個別案内や各種説明をすることで、男性社員の育児休業取得率アップを図る。

<対策>

- 2022年4月 育児休業取得支援制度を創設し、全社員へ周知する
- 2022年4月～ 対象者に個別案内と説明をし、資料を配布
- 2023年7月～ 男性の育児休業取得状況を把握する
- 2023年10月～ 育児休業取得支援制度の取得状況を全社員へ周知する

目標2：男性の育児休業取得経験者にヒアリングし、上手くいった点・課題点などを社内へ展開することにより、男性社員の育休取得期間アップを図る。

<対策>

- 2022年7月～ 取得経験者にインタビューを行い、情報収集する
- 2022年10月～ 社内報で全社に周知する
- 2023年11月～ 対象者と上司を含めた説明会を実施する

3. 今後の展開

2024年度内の「えるぼし」「くるみん」の認定取得を目指し、「ジェンダーギャップが少なく、誰もが休みやすく、働きやすく、活躍できる」建設産業の新たな働き方をけん引します。

【別紙】野原グループ「全員活躍に向けた行動計画」

<<野原グループの「働き方の選択肢」>>

ライフイベントを通じた成長に向けた制度（※直近に開始したもののみ）

- ライフサポート休暇制度（2019年4月）
- 育児に限らない、短時間勤務社員制度（2021年7月）
- 妊娠・出産に関わる相談窓口の設置（2021年12月）
- 男性育休支援制度（2022年4月）

既に定着した柔軟な働き方

- 時差出勤
- フレックス勤務
- 在宅勤務を含むテレワーク

<<関連リンク>>

1. [厚生労働省 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の野原グループ株式会社のページ](#)
2. [野原グループの本件に関する直近の取組み](#)
 - 1) [ライフサポート休暇制度の開始（2019年4月）](#)
 - 2) [公益財団法人21世紀職業財団の広報誌での「野原グループ女性活躍推進」の紹介（2019年10月）](#)
 - 3) [育児休業取得支援制度の創設（2022年4月）](#)
 - 4) [全世代が楽しくも厳しく、生き生きと120%の力を出せる会社に【シニア編】（2020年10月）](#)
 - 5) [男性育休関連](#)
 - [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【歩み編】（2022年9月）](#)
 - [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【リアル編】（2022年10月）](#)
 - [ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【体験談②】（2023年7月）](#)

以上