

**鈴博建設(株)**の従業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な行動計画を策定する。

平成 28 年 9 月 15 日

I. 計画期間 平成 28 年 10 月 1 日～平成 33 年 9 月 30 日

## II. 内 容

### 1. 子供を育てる従業員が利用できる始業・終業時刻の繰上げ又は繰り下げの制度の活用促進

#### 主旨

子供が精神的に自立するまで極力子供との接触を増やし、親子の情（絆）を深める必要がある。

#### 手順

家庭と職場が無理なくこの制度を運営できるように、事前に届けるようになっているが、当日になって申し出がある。これもやむおえない場合があるので会社としてはとりあえず早く担当者が対応している。しかし当日処理する作業等が停滞すると、公共工事が主であるので当局の信頼を失わないように、上司がそれをカバーして早くいくように体制を整える。

### 2. 在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入

#### 主旨

会社でなくとも家でも仕事ができるような作業があれば持ち帰って仕事をする。もちろん家庭は憩いの場であり、家庭が崩壊するようなことになってはならない。

#### 手順

原則 1.自分から上司に作業内容やかかる時間をあらかじめ申告(命令しない)  
2.結果の報告をする(仕事の実績と作業時間)

書類整理・写真の整備等現場でなじまない作業を、事務所で時間外作業をしなく自宅でおこなう。夕食は子供とともに一その前後 1 時間 2 時間は可能と思う。

5 年間、計画して活用することはまれであった。もう 5 年間で啓蒙していきたい。

### 3. 雇入れ又は就業訓練の推進をする。

主旨 事業主側に試用期間があり、働くものの職業選択の自由があるものの就職直後のトラブルが多いという。学卒等の採用はほとんどないが、永続する経営には若手の採用は不可欠である。営業が担当し、5 年計画の段取りを指導したが他社では効果を出している担当者を変更して進める。

#### 手順

- ① 学卒者ではなく、高校生等 1 年生や 2 年生に学校や従業員等の縁故でアルバイト等の募集をかける。建設業の理解と会社の魅力を知ってもらい、採用に結びつける。(女性の現場監督見習いとして働きかける)
- ② 毎年 4 月には各学校に挨拶と会社の要望を持って訪問する。学校からの依頼を待たず、インターンシップ等の就業体験の場として受け入れているが、積極的にさらに働きかける。
- ③ 絶え間なく、ハローワークの一般求人を広域(被災地含め)にして、トライアル雇用等で採用にこぎつきたい。