

# 湖南電設株式会社

建設業



働きやすさだけでなく、働き甲斐のある会社を目指す

## ■会社概要

設立：1967年4月

本社所在地：水戸市

代表者：代表取締役 小石川 佳弘

常用労働者数：女性4名、男性6名、計10名

役員に占める女性の割合：0% (0/0(人))

管理職に占める女性の割合：0% (0/0(人))

平均勤続年数：女性10年、男性13年

平均残業時間：15.7時間/月

有給休暇取得率：64.4%

育児休業取得率：100% (女性)

(令和3年1月時点)

## これまでの取組

有給取得率の向上や残業時間の抑制、年間休日の増加、育児休暇制度の整備等、ワークライフバランスに重きをおき、取り組みを行ってきた。

## 現在の課題

今までも、働き甲斐のある職場づくりをモットーに、若者の雇用促進・子育て世代や要介護家族のいる従業員への配慮を行うなど、様々な事に取り組んできた。

ただ、建設業という業種柄、男性が多い職場であるため、制度が完璧に整っているとは言い難い状況にあった。

より女性の活躍を進めていくために、具体的な取り組み内容を定めることが必要。

## 新たに設定した目標・取組

### 一般事業主行動計画 概要

計画期間：令和2年10月1日～令和4年9月30日

■目標：工事部門での女性の採用割合を10%以上とする。

■現状課題：体力負荷の大きな業務が前提となっているため、部門によっては女性の採用が進まない。

### ■取組内容

1. 計画初年度の取り組み内容は、年間を通しての女性採用を増やす為の方針と、目標値の設定を行う。

採用時においても魅力的な企業だというアピールが出来るよう、求人募集時の工夫も検討する。

2. 計画2年目は、初年度の効果を踏まえ、女性の採用基準や運用面での見直しを図る。

従業員と定期的な面談を行い、意見を述べる機会を増やす。

### ■策定に当たっての工夫

将来は、えるぼし認定にもチャレンジしたいと志を高く持っている。

その第一歩として、まず出来るところから一つずつ目標を設定していくことにした。

採用→定着へ繋げるには、環境整備も並行して行っていく必要があることから、その中での取り組み内容もイメージしながら目標設定を行った。

男女問わず、在宅勤務制度やフレックス勤務制度・キャリアパス制度の導入をし、一人ひとりの仕事のやりがい、生き甲斐に繋げたい。

## 期待する効果

女性の産育休取得は実績もあり、女性も長く働ける職場環境にある。

次のステップへと繋げることを視野に入れた目標を掲げることにより、設定した取組を着実に継続していくことが出来る。

## ■代表メッセージ

行動計画を作成したいと思っていましたが、なかなか進めることができませんでした。今回、社労士の高橋さんにアドバイス、ご支援頂くことで順調に作成でき届出できました。ありがとうございました。働きやすく、働きがいのある会社になることで、社員が元気になる「街に元気と電気を届ける」会社になりたいと思います。



湖南電設  
KONAN DENSETSU

代表取締役  
小石川 佳弘 さん

