

大豊建設株式会社 行動計画

女性職員及び女性管理職を増やし、女性が活躍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。

1. 計画期間 2026年 4月 1日 ～ 2028年 3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- (1) 全従業員数に占める女性職員が少ない。
- (2) 年次有給休暇の取得が進まない。
- (3) 管理職に占める女性職員の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

【目標1】

従業員に占める女性職員の割合を15%に引き上げる

< 取組内容 >

2026年1月現在 $144/908=12.56\%$ （前回計画時 2024年1月現在 $90/867=10.38\%$ ）

- 2026年4月～
- ・引き続き女性の応募をさらに増やすため、新卒女子学生に向け、弊社で活躍している女性職員の紹介を交えた採用活動を積極的に行う。
 - ・離職防止のため、働きやすい職場環境を整備する。

【目標2】

年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均10日以上もしくは
年次有給休暇付与日数の50%以上とする

< 取組内容 >

- 2026年4月～
- ・従業員の休暇制度への理解を深めるため、社内広報し取得促進を図る。
 - ・有給休暇の計画的付与を徹底する。

【目標3】

管理職に占める女性の割合を産業平均値以上とする

< 取組内容 >

2026年1月現在 管理職（課長級以上）のうち女性が占める割合 $4/144=4.20\%$

【産業平均値 4.1% 適用期間 2026年6月30迄】（毎年増加傾向にある）

（前回計画時 2024年1月現在 $4/143=2.8\%$ ）

- 2026年4月～
- ・管理職層のキャリアパスに対する意識の向上や育成を行うため研修を行う。