

上田左官工業株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 男女ともに全社員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 令和 8 年 6 月 1 日 ～ 令和 13 年 5 月 31 日

2. 当社の課題

①専門職（左官職人）における女性からの応募・採用実績が少ないこと

建設業・左官業という業界全体のイメージや雰囲気もあり、求人を出しても女性からの応募自体が非常に少ない現状がある。

②現場における女性労働者の就業環境・サポート体制の認知度が低いこと

事務職においてはフレックスタイム制や時差出勤などの柔軟な制度が整っており、女性が長く働きやすい環境があるものの、それが求職者（特に現場職を希望する女性）に十分に伝わっていない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

求人募集における情報発信を工夫し、専門職（左官職人）を希望する女性からの応募者を 1 名以上獲得する

<実施時期・取組内容>

● 令和 8 年 6 月～ 自社の求人票や採用情報の見直し、および女性健康配慮担当者の選任：現在の求人募集の内容を確認し、女性求職者が応募しにくいと感じる要因（業界のイメージや現場環境など）を洗い出す。また、女性の健康や働き方の相談窓口として女性健康配慮担当者を正式に選任し、社内でのサポート体制を整える。

● 令和 8 年 8 月～ 求人票等への女性活躍・柔軟な働き方に関する情報の追加：求人票やホームページ等の採用情報において、当社は「女性健康配慮担当者がいること」「半日単位の有休や時差出勤、フレックスタイム制（事務職実績）など、個別の事情に寄り添った柔軟な働き方が相談できる会社であること」を明記し、女性が現場職

へも応募しやすいよう広報を工夫する。

● 令和8年12月～ 応募状況の振り返りと、職場環境の継続的な見直し：情報発信の変更後、女性からの問い合わせや応募状況がどう変化したかを振り返る。また、実際に女性の現場職の採用に繋げるため、必要に応じて現場の更衣室やトイレ等のハード面の環境確認を行い、次年度以降のさらなる受け入れ態勢の充実へ繋げる。

目標 2

事務職（一般職）において、フレックスタイム制や時差出勤、半日単位の有休などの柔軟な勤務制度を100%活用し、女性労働者が安心して長く働き続けられる環境を維持・定着させる

<実施時期・取組内容>

● 令和8年6月～ 女性の健康上の特性（生理・更年期・通院等）に配慮した方針の策定：女性労働者が健康上の不安を抱えることなく安心して働けるよう、会社として「個別の事情に寄り添い、柔軟な働き方をサポートする」という基本方針を決定する。あわせて、相談窓口となる女性健康配慮担当者との面談ルールなどを確認する。

● 令和8年8月～ 全労働者への周知、および厚生労働省の資料等を用いた理解促進：策定した方針や、自社にある柔軟な勤務制度（半日有休、時差出勤、フレックスタイム制など）について、社内会議（朝礼）やLINE等の連絡ツールを用いて全労働者に周知する。また、厚生労働省のリーフレット等を活用し、女性の健康特性に対する社内全体の理解を深める小規模な勉強会（説明）を実施する。

● 令和8年12月～ 制度の利用状況の確認と、職場環境の継続的な改善：事務職におけるフレックスタイム制や有給休暇の取得状況、体調に合わせた時差出勤などの運用実績を確認する。女性健康配慮担当者への相談がスムーズに行われているかを振り返り、女性労働者が無理なく長期にわたって定着できる職場環境を確固たるものにする。