

株式会社カワサキコーポレーション 行動計画

社員が能力を発揮し、生活と仕事の調和を図り働きやすく、一人一人が輝く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7年12月15日～令和10年12月14日

2. 内容

目標1：計画期間内に年次有給休暇の取得率を年間一人当たり平均60%以上とする。

休暇を取ることで家庭での時間が増え、家族とのコミュニケーションが増加し「身体」と「心」の休養となり、新たなモチベーションを生むことに繋がる。当社では部門や個人によって有給休暇の取得率が大きく相違していたが、長年行動計画に取り組んだ結果、全社有給取得率50%以上を達成することができた。しかしまだ定着には至っていないので、有給取得率60%以上の達成が各個人に確実に定着するまで有給休暇の取得を促進する。60%以上の取得を達成することで、完全週休二日制の導入をスムーズに進めていく。

〈今後の対策〉

- 令和7年12月～
 - ・各部門有給取得計画を策定し、共有スケジュールに全社員分事前登録し可視化。
 - ・毎月取得状況を確認し、取得に対し問題・課題があれば解決していく。
- 令和8年6月～
 - ・第一土曜日固定の営業会議を半月分程平日に行い、土曜固定の定例行事を無くしていく。

目標2：育児休業取得率100%及び1ヵ月以上の育休取得を推進するために育児休業に関する研修の実施、または育児休業に関する相談体制の整備を行う。

出産という人生での大きな出来事を心豊かに経験し、配偶者や子どもとの時間を大切にすることから配偶者や子どもへの支援の一つの手段として当社では2日間の特別休暇を設けている。その周知と休暇取得は必須とし、新たに長期育児休業の取得推進を行う。

〈今後の対策〉

- 令和8年1月～
 - ・育児世代を対象に育児休業に関する社内研修の実施。

- ・育児休業取得促進に関する方針を全社へ周知し、取得しやすい環境を整える。

目標 3：所定外労働時間を削減するために「ノー残業デー」を設定、実施する。

ワークライフバランスを実現し、子育てと仕事の両立や社員の余暇の充実などを大切にする社風を目指し、毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定し、全社で取り組む。

〈今後の対策〉

●令和 7 年 12 月～

- ・配布する社内カレンダーの毎週水曜日を色付け+Web 上のスケジュール管理にもノー残業デーを登録し周知・意識強化を図る。
- ・社内放送でノー残業デーのアナウンスを流す。

株式会社カワサキコーポレーション 行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年12月15日～令和10年12月14日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 施工管理に女性の応募がなく、女性技術者が少ない。
- (2) 女性がより高度な知識・スキル等（特別教育、玉掛け、職長・安全衛生責任者教育、電気施工管理士等）を身につけるための研修の機会が少ない。

3. 目標と取組内容・実施期間

数値目標 1：女性の技術者を社内で育成するために資格取得を目指す。（1名～2名）
数値目標 2：現場での女性活躍の幅を広げるために新しい職域である“建設ディレクター”を創る。

<取組内容>

●令和7年12月15日から

- ・現在在籍している女性職員で資格取得を目指し、実際に現場で女性が活躍できる体制を整える。
- ・社内で建設ディレクターを育成するために、自社独自の育成教材を作成。

<働き方改革に向けた取組>

●計画期間中、従業員の年次有給休暇の取得を促す。