

2023年4月1日

## 株式会社中筋組 女性活躍推進法に基づく行動計画（第2回）

女性社員がその能力を発揮できるよう企業人そして家庭人として、職場において安心して活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、「働き方改革」の一環として、長時間労働の是正と休暇取得に務め、ワークライフバランスを図ることで女性活躍の推進ができるよう、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日～2028年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性社員の採用数が少ない
- ・技術職における男女の平均勤続年数に大きな差異が見られる
- ・女性の管理職登用が進んでいない
- ・社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女で偏りがある

3. 数値目標

- ・女性社員を5名以上採用する
- ・新卒採用の5年以内の離職率を30%以下にする

4. 取り組み内容

目標1：女性社員の新卒・中途での応募、採用を増やす

<対 策>

- 2023年4月～ 採用活動における女性の応募の促進、選考への誘導  
(女性社員の企業説明会等への出席)
- 2023年4月～ 当社女性活躍推進活動チームの活動内容の継続発信
- 2023年4月～ 女性社員が働きやすい職場環境の整備に向けて、女性社員への聞き取り調査や担当部門への提言を行う
- 2023年10月～ 技術系女子高生・女子学生と女性社員との交流会の開催

目標2：男女問わず入社後から育成・キャリア指導を行う

<対 策>

- 2023年4月～ 新入社員教育の実施、キャリアプランについての動機づけ
- 2023年4月～ 若手社員や女性社員の活躍推進に関する意識改革のための情報発信
- 2024年4月～ 社員の配置等の見直しを行い、多様な職務経験を付与する

目標3：若手社員の早期離職を防ぐための取組みを行う

<対 策>

- 2023年4月～ メンター制度を現在の1年から2年へ延長
- 2023年4月～ 上司との定期的な面談の実施（人事考課後年2回）
- 2023年4月～ 若手社員を中心とした交流会を実施し、職種や年代を超えたコミュニケーションを図る

目標4：仕事と育児の両立に関する取組みを行う

<対 策>

- 2023年4月～ 育児休業中～復職後の仕事と育児の両立支援のための、育児休業取得社員を対象とした相談窓口の設置
- 2023年4月～ 育児休業取得社員と上司・管理部との定期的な面談の実施（産休前～復職後）
- 2023年4月～ 育児休業取得社員と女性社員との交流会の開催（産休前～復職後）