

協栄金属工業株式会社 行動計画

女性社員を増やし、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 令和6年4月1日～令和11年3月31日

2. 当社の課題

(1) 女性の比率が低く、また、中高年の女性社員が多く、今後、定年退職に伴い女性数が大幅に減少する。

(2) 定年退職に伴い女性管理職が減少し、管理職に占める女性の割合が低下した。

<女性の活躍の状況（令和6年2月1日時点）>

● 全社員（役員・非常勤除く）・管理職の男女割合

全社員 （男性 55 人、女性 12 人 女性割合 17.91%）

管理職 （男性 8 人、女性 1 人 女性割合 11.11%）

● 男女の勤続年数の差 （女性 13 年 6 カ月－男性 12 年 1 カ月）＝1 年 5 カ月

● 男女の平均年齢の差 （女性 46 歳 8 カ月－男性 40 歳 2 カ月）＝6 歳 6 カ月

● 男女（役職者除く）の平均年収（諸手当、残業手当、通勤手当除く）の差

（女性 259.5 万円/年－男性 253.2 万円/年）＝6.3 万円/年

● 男女の月平均残業時間の差（男性 15.1 時間/月－女性 7.1 時間/月）＝8 時間/月

3. 目標と取組内容・実施時期

【目標1】女性社員を現員の12人から17人に増加させ、女性比率を17.91%から23.61%に増やす。

また、女性の新卒採用を増やすことにより、女性社員の平均年齢を現在の46歳8か月から40歳2か月に下げる。

<採用計画>

項目	R6.2.1	R7.3.31	R8.3.31	R9.3.31	R10.3.31	R11.3.31
新規採用 (目標)		3人	3人	3人	3人	3人
(うち女性)		(2人)	(1人)	(1人)	(1人)	(1人)
定年退職 (予定)		▲5人	0人	0人	▲2人	▲3人
(うち女性)		(▲1人)	(0人)	(0人)	(0人)	(0人)
男性	55人	52人	54人	56人	56人	55人
女性	12人	13人	14人	15人	16人	17人
計	67人	65人	68人	71人	72人	72人
女性比率	17.91%	20.00%	20.59%	21.13%	22.22%	23.61%

<女性年齢構成>

項目	R6.2.1	R7.3.31	R8.3.31	R9.3.31	R10.3.31	R11.3.31
60～65歳	1人	1人	2人	3人	3人	3人
50～59歳	5人	5人	5人	4人	4人	4人
40～49歳	3人	2人	1人	1人	1人	1人
30～39歳				1人	1人	1人
18～29歳	3人	5人	6人	6人	7人	8人
計	12人	13人	14人	15人	16人	17人
女性平均年齢	46歳8カ月	42歳0カ月	41歳4カ月	40歳10カ月	40歳5カ月	40歳2カ月

<取組内容>

令和6年4月～	女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性社員を対象にヒアリングを実施する。
令和6年4月～	高校生ジョブフェア・企業ガイダンス等に参加し、女子高生に当社の業務内容や社風を理解してもらう。
令和6年4月～	高校生を対象とした企業見学会を毎年1回以上開催し、来社された女子高生に対し業務内容を詳細に説明し、職場を見てもらう。
令和6年4月～	女子高生等のインターンシップを毎年受け入れ、職場体験の機会を提供し、ものづくりに興味を持ってもらう。

<働き方改革に向けた取組>

- 上記の取組に伴い、結婚、出産、産休・育休復帰の女性社員が増えると想定されるので、育児をしながら働く社員の相談窓口を設置する。
- 小学校就学前の子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度を導入する。

【目標2】女性の管理職を現在の1人/9人(11.11%)から2人/10人(20.00%)に増やす。

<取組内容>

令和6年4月～	意欲のある女性社員に対し、管理職育成を目的とした研修を実施する。
---------	----------------------------------