三井金属エンジニアリング株式会社

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることが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 2025年4月1日 ～ 2028年3月31日（3か年計画）

2. 当社の課題

- (1) 建設業界という特性上、女性求職者が少なく、女性社員比率が低い（女性正社員は全体の11%）。
- (2) 過去における出産・子育て等を契機に離職した女性の多さに起因して、平均勤続年数に男女差がある。
- (3) 女性社員のキャリアアップ支援に特化した制度・教育がないため、女性管理職は少なく、女性役員はいない。
- (4) 時間外労働時間が、全産業平均・建設業平均と比較し、多い。
- (5) 男性の育児休業取得率が社外一般平均と比較し、低い。

3. 当社取り組みの基調

女性や子育て世代に限らず、全属性（性別、年齢、雇用形態、職種、役職、障がい者）にとって、働きやすさ・働きがいを感じられる人事施策を実行し、すべての従業員が自分らしくいきいきと能力を発揮しながら自己実現できる職場づくりを行う。

4. 目標と取組内容・実施時期

目標1 採用した労働者に占める女性労働者の割合を各年度20%以上とする。（女活）

〈取組理由〉

当社採用対象者が機電土建などの技術職が中心であることから、2024年度機械工学・電気通信工学・土木建築工学の女性大学生比率である13.0%を上回る「20%」以上を目指す。

〈取組内容・時期〉

- ・ 女性に限定することなく、すべての属性の人材にとって働きやすい職場づくりを行うために、これまで導入した在宅勤務制度・フレックスタイム制度のさらなる拡充をめざす。（25中計期間）
- ・ 女性自身が長く働くことをイメージ出来るよう、結婚後も継続して就業している社員、産休・育休復帰社員、女性管理職社員、定年後も嘱託社員として就業している女性社員などのインタビュー記事を採用ホームページや社内イントラネッ

トで共有する。(2026年2月～)

目標2 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数を65%以上とする。 (女活)

〈取組理由〉

直近5年度における平均勤続年数男女差は62.1%であり、男女差の縮小を目指す。

〈取組内容・時期〉

- ・ 女性社員の継続就業によって女性の勤続年数は増加するため、女性社員の離職を防止する施策に取り組む。(2025年度～)
- ・ 産育休取得を考えている女性社員に育休からの復帰事例や両立支援制度を紹介することで、女性の勤続年数向上を目指す。(2026年2月～)

目標3 有給休暇取得率を70%以上とする。 (女活・次世代)

〈取組理由〉

前計画期間(2022年4月1日～2025年3月31日)で「60%以上」を目標とし、2022年度(63%)、2023年度(75%)、2024年度(72%)で達成したことから、これまで以上に充実したワークライフバランスを追求する。

〈取組内容・時期〉

- ・ 有給休暇取得奨励日を年間5日以上設定するとともに、ゴールデンウィークおよび8月においては、長期連続休暇を取得しやすい有給休暇取得奨励日の設定を行う。(2025年4月～)
- ・ 社内イントラネットなどで当社の有給休暇取得率が建設業平均(2023年度57.5%)、1,000人以上企業平均(2023年度65.6%)と比較して高水準であることを共有し、さらなる取得を促進する。(2025年6月～)

目標4 全従業員の時間外労働時間の月平均を19時間以下とする。 (女活・次世代)

〈取組理由〉

2024年度は好調な受注に起因して時間外労働時間が増加した中で、2025年度以降の受注も同程度で推移する見込みであることから、2024年度の時間外労働時間の平均を下回る19時間以下を目指す。

〈参考〉

- ・ 2024年度平均：18.9時間/月
- ・ 2019～2023年度 5年度平均：15.8時間/月

〈取組内容・時期〉

- ・ 人材確保の強化を通じて、社員の業務負荷を軽減する。(2025年4月～)
- ・ DX化に向けたシステム関連投資などを推進し、業務効率を改善する。(2025年4月～)
- ・ 社内基準以上の時間外労働実施者に対する産業医面談を通じて健康面をフォローする。(2025年度～)

目標5 男性労働者の育児休業取得率を50%以上とする。 (次世代)

〈取組理由〉

2019～2023年度における男性社員の育児休業取得率の平均は5.5%と低い水準であったが、2024年度は16.7%となり、国が掲げている目標値「50%」を目指す。

〈取組内容・時期〉

- ・ 当社の育児休業制度について、本人向け・上司向けハンドブックを作成し、社内啓蒙を強化することで、長期就業を促進する。(2026年2月～)
- ・ 取得者の声を社内に紹介することで、育児休業への理解促進を図る。(2026年2月～)
- ・ 妊娠初期段階で社員が育児休暇の取得予定を申し出やすい雰囲気づくりと啓蒙活動によって、計画的な育児休業時の業務体制を担保する。(2026年2月～)
- ・ 2025年度より育休啓蒙月間を設け、本人向け・上司向けハンドブック・動画を社内イントラにアップし、制度周知および取得しやすい雰囲気を醸成する。(2026年2月～)

5. 行動計画の周知

本行動計画を社内に通知すると共に、社内イントラネットに掲載する。

6. 行動計画の外部への公表

本行動計画を当社HPに掲載する。