

女性活躍推進法一般事業主行動計画

メトロ設計株式会社

女性も成長し活躍しやすい環境を整備し、女性の勤続年数を延ばすために、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

- ・2024年7月1日～2029年6月30日（5年間）

2. 目標

- ・2年後（2026年7月）：男女の平均勤続年数の比（女/男）を50%以上にする
- ・4年後（2028年7月）：男女の平均勤続年数の比（女/男）を60%以上にする（2024年6月30現在で40%）

3. 取組内容・実施時期

下記の1)～4)を実施し、毎年、7月に、効果検証を行う。

1) キャリアパスとモデル賃金の見える化

- ・自分の将来像や次のステップアップをイメージしやすいよう、具体的なモデルを示す。
- ・社内研修や定期的な個人面談で説明し、各自の短期・長期の目標をイメージできるようにして、男女ともに、長期勤続を促す。
- ・2024年7月：キャリアパスとモデル賃金の検討開始。
- ・2024年10月：就業規則や昇級規程との整合見直し。
- ・2024年11月：社内講習会で社員全員に説明。
- ・2024年12月：社長個人面談時に、各自の現状と併せて説明。
- ・2025年2月：新卒の採用説明会等で説明。

2) 「社員満足度調査」の開始・継続

- ・全社員の働き方・仕事の進め方・会社の制度等への希望や不満の調査を計画・開始し、継続実施する。
- ・調査結果を、社長やキャリアコンサルタントの面談、配置転換、リスキリング、会社の制度見直しにつなげ、男女ともに、長期勤続を促す。
- ・2025年1月：調査内容や方法の検討開始。
- ・2025年4月：社内講習会で社員全員に説明。
- ・2025年6月：調査の試行。
- ・2025年7月～：調査結果の集計・分析と調査内容の見直し。
- ・2025年11月：本調査の実施。以後毎年11月に実施。

3) 「ストレスチェック」の継続実施

- ・外部の専門家による「ストレスチェック」により、精神面での課題の有無と改善点を把握する。
- ・調査結果を、職場環境や仕事の仕方・会社の制度等の見直しにつなげ、男女ともに、長期勤続を促す。

- 毎年5月に、全社員に対して実施。
 - 毎年6月の集計・分析結果を確認。
- 4) セルフ・キャリア・ドック研修の継続実施
- 外部のキャリアコンサルタントとの面談や研修により、男女ともに、長期的なキャリアアップを促す。
 - 各自のスキルアップの目標を掲げ、実現できるような取り組みの計画（個人目標シート）を作成して貰う。所属グループのリーダーや社長が把握しつつ、キャリアコンサルタントの面談でもアドバイスをする。
- 毎年、年3回の研修（一般職と管理職向け）と3回の面談を実施。

以上