

株式会社 堀内組

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4 年 4 月 1 日 ~ 令和 7 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題1： 女性には向かない仕事・職場であるとの意識が管理職や社員のなかにある

3. 目標

- ・ 新卒採用を促進し、新卒採用のうち女性の比率30%以上にする。
- ・ 女性管理職を2年以内に1名増させる。

4. 取組内容と実施時期

取組1： インターンシップや会社説明会・見学会を実施し、知名度やイメージアップに努める。

- 令和 4年 4月～ インターンシップ、職場見学会のプログラム作成。
- 令和 4年 4月～ 大学生、専門学校生向け求人活動と並行し、インターンシップ、職場見学会の実施。
- 令和 4年 7月～ 高校生向け求人活動開始。
高校生向けインターンシップ、職場見学会の実施。
- 令和 4年 11月～ 採用状況から問題点を検証し、来期に向けた改善策を検討する。
(以降継続)

取組2： 女性の定着や活躍の阻害要因を調査、把握し、改善施策を企画立案・実施する。

- 令和 5年 4月～ 女性活躍推進チームの発足。
調査票の作成。
- 令和 5年 9月～ 調査実施。
- 令和 5年 11月～ 調査集計。
- 令和 6年 1月～ 改善施策立案。役員承認と予算請求。
- 令和 6年 4月～ 施策実施。

取組3： 女性管理職による、インターンシップや職場見学会を実施する。

- 令和 6年 8月～ 女性管理職を中心にインターンシップ・職場見学会の実施企画作成。
- 令和 6年 10月～ 大学生、専門学校生向け冬・春のインターンシップ実施の広報開始。
- 令和 6年 12月～ インターンシップ実施（開始）。（高校生希望者も受け入れ開始）
- 令和 7年 10月～ 実施状況から問題点を検証し、再企画立案、実施。
(以降継続)

取組4： 女性管理職任命後も継続的な職場内調査を行い、問題点の把握と改善に努める。

- 令和 6年 10月～ 女性管理職任命後の職場環境・職場意識の調査を実施。
- 令和 6年 12月～ 調査結果集計と対応施策の立案。
- 令和 7年 1月～ 対応施策実施と検証、改善。