

東和電機工業株式会社行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行い、人材の定着を目指すとともに、地域社会に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

2. 当社の課題 (女性活躍推進法)

- ・採用において、女性の応募がそもそも少ない。
- ・管理職に就める女性の割合が少なく、またその現状も影響して、管理職を目指す女性が少ない。

3. 内容

目標1 出産しやすく、安心して育児に取り組める職場環境を整備する。

- ①妊娠中、及び出産後の配慮を強化する。
- ②女性の育児休暇の取得率を90%以上とする。
- ③子供が生まれて父親となる社員の休暇を取得しやすい環境とする。
- ④子の看護休暇の取得率を上げる。

<取組内容>

①、②

- 現在導入している出産・育児休暇制度、短時間勤務制度、看護休暇等を再度、就業規則・社内回覧・個別説明により周知をはかる。
(※男性も育児休業を取得できる旨の周知をはかる。)
- 妊娠中の社員に対して、安全や健康に配慮し、業務分担または配置転換を行う。
- 出産・育児休暇に入る社員に対して、リーフレットを作成し、出産や産休中、育児休業中の金銭的な社会保険や雇用保険、社内親睦会からの助成に関する説明の徹底をはかる。
- 育児休業後に社員が職場復帰しやすくするため、休業中の社員に情報提供を行う。

③

- 現在二日の特別休暇を認めているが、過去の取得状況、及び取得事由を調査し、入院中の付き添い等出産前でも取得できるよう取得事由の拡大し、特別休暇の取得促進をはかる。

④

- 半日単位でも取得可能にした自社の子の看護休暇の制度を改めて周知し、取得促進をはかる。

目標2 企業内の意識啓発による所定外労働時間の削減を実施する。

<取組内容>

- 所定外労働の原因分析、年間所定外労働時間を前年と比較するなどし、所定外労働の削減をはかる。
- 仮に、所定外労働が発生した場合、代休の取得促進を行う。

目標3 次世代育成支援対策として、次の受け入れ体制を整備する。

- ①若年者の安定就労のためのインターンシップ制度
- ②地域の子供のための工場見学

<取組内容>

- 小・中・高校教員及びPTA等との連携し、受け入れ体制を強化する。
- 感想等を聞くため、アンケート調査を実施し、随時改善をはかる。

目標4 採用において、将来の技術者候補を安定的に確保していく。
～採用に占める女性の割合を10%以上とする

<取組内容>

平成28年4月～ 大学等で開催される学生向け説明会で、女性の応募者を増やすため、女性が活躍している職場・職種を紹介する

平成28年5月～ 大学等の就職担当教員等へも女性の活躍している職場・職種をアピールする

目標5 主任・係長クラスの監督職の女性の割合を5%以上とする。

<取組内容>

平成28年4月～ 女性管理職の割合が少ないので、その前段階として主任・係長クラスの監督職の割合を増やしていく。
そのために、意識付けや研修の受講を推進する。

目標6 計画期間内に一人一回以上の研修受講の機会を設ける。

<取組内容>

平成28年4月～ 女性社員の研修ニーズの把握

平成28年7月～ 上記ニーズを検討の上、1年に一回研修計画を作成する際に盛り込む