

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 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

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、男性の育児休暇の取得率を10%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。

<取組内容>

2025年4月～

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、子の看護休暇等を再度、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。「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休」など最新の育児休業制度を全社員に周知する)
- 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

- 現在二日の配偶者出産のための社内独自の特別休暇があるが、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。

目標2 社員一人あたりの有給休暇取得率を男女別60%以上とする。

<取組内容>

2025年4月～

- 社員の有給休暇の取得状況をデータ化し、所属長に情報提供をする。
- 業務の効率化や意識啓発などによる時間外労働の削減にも同時に取り組み、有給休暇を取得しやすい職場環境を整備する。

目標3 採用に占める女性の割合を20%以上とする
～すべての部署、職種で女性の割合を増やしていく

(取組内容)

2025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部署・職種を紹介する。

2025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4 主任・係長クラスの監督職の女性の割合を10%以上とする。

(取組内容)

2025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。

2025年7月～ 男女とも一人年1回以上の研修の機会を設け、意識付けや監督研修の受講を推進する。

2026年4月～ 管理職養成のための研修カリキュラムを作成する。

目標5 男女ともに平均勤続年数を20年以上とする。

(取組内容)

2025年4月～ 過去3年間の中途退職者の離職原因や部署ごとの平均時間外労働時間を確認する。

2025年7月～ 社員ニーズ把握のため、社員アンケートを実施する。(以後定期的に)

2025年10月～ アンケートに基づく職場環境の改善にとりくむ

目標6 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。
インターンシップ受入人数：5名/年以上、工場見学受入件数：5件/年以上とする。

①若年者の安定就労のためのインターンシップ受入

②地域の子供のための工場見学受入

<取組内容>

2025年4月～ ●インターンシップ受入、工場見学受入の広報をする。
方法：インターンシップサイト掲載、高校や大学教員への周知活動
●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。

2025年6月～ インターンシップの社内講師や工場見学の社内案内者を養成していく。