

株式会社片岡製作所

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

管理本部

(株)片岡製作所は、全ての従業員が性差なく仕事と個の生活を両立させることが出来る働きやすい環境を整え、全ての従業員がそれぞれの能力を十分に発揮し、働き甲斐を感じながら会社と共に成長出来る関係を培えるよう、下記の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和6年4月1日 ～ 令和9年3月31日まで（3年間）

2. 課題・対策の方向性

- 1) 女性社員比率が少ない。
- 2) ロールモデルが少なく、キャリア形成を描きにくい。
- 3) 女性のキャリア形成が困難な部門がある。
- 4) 介護や治療との両立支援制度に対する理解と実績が不足している。
- 5) ダイバーシティ化が進んでいない。

3. 目標と取組内容・実施時期

【目標1】女性活躍推進法に基づく目標

従業員に占める女性の割合向上（30%以上）と、女性のキャリア形成意識の醸成
～ ジェンダーレスな組織づくりを目指し、女性が、結婚・出産・育児などに影響
されず、キャリア形成でき、長く働き続けることが出来る仕組みを整備する ～

<取組内容1>

令和6年4月～

- 理系女性社員の採用につながる取組（新卒採用 女性採用率 30%以上）
 - ・女性にとって働きやすい職場であることのPR
 - ・産学官連携による理系女子学生採用企画への参加
（理系学生育成支援への積極的な協力と、当社情報の発信による参加など）
 - ・理系女性社員による、採用活動プレゼンテーションや社員インタビューの紹介、

座談会の実施

- ・若手社員への聞き取り調査を実施し、入社理由などの情報を採用活動に展開する。

<取組内容2>

令和6年9月～

■キャリア面談の実施（全社員対象）

キャリア形成についての個人面談（管理本部・部門管理職・本人の三者）を行う。

- ・「キャリア面談シート」に従い、年に一度社員の現状、今後の希望や意思を確認し今後のキャリア形成ロードマップを共有する。
- ・本人の意向やスキルを考慮し、適材適所で個の能力を最大限に引き出せる人員配置と組織作りを行う。
- ・キャリアモデルとスキル表に基づく適正な人事評価と昇級、昇格を行うための、管理職教育を行う。

【目標2】女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく目標

仕事と、育児・介護・治療との両立支援制度の整備（育休取得率 100%）
～ 多様な働き方を選択できる職場環境づくり（ダイバーシティ化の推進）～

<取組内容1>

令和6年4月～

■全社員積極的な育児休業取得推進ならびに制度を利用しやすい職場づくり

- ・育児休業制度利用推進のリーフレット配布による周知徹底
- ・子が生まれる予定の社員に、『育児休業・子の看護休暇制度についての手引書』を配布し、個別に説明する。
- ・各部門の所属長を対象に、性差なく育児休業・子の看護休暇を取得できるよう教育研修を実施する。
- ・育児や配偶者の転勤等の事由による離職者の、再雇用制度の整備

<取組内容2>

令和6年4月～

■介護休業・介護休暇制度利用の促進ならびに制度を利用しやすい職場づくり

- ・介護休業・介護休暇制度利用推進のリーフレット配布による周知徹底
- ・要介護者を持つ社員には、『介護休業・介護休暇制度についての手引書』を配布し、個別に説明する。
- ・各部門の所属長を対象に、介護休業・介護休暇取得推進に関する教育研修を実施する。

- ・介護を事由にする離職者の再雇用制度、ならびに積み立て有休制度（用途限定）の整備

<取組内容3>

令和6年8月～

- 仕事と治療との両立支援制度の整備ならびに制度を利用しやすい職場づくり
 - ・相談窓口の明確化と社内への周知徹底
 - ・治療中の社員の状況に合わせた休暇制度や勤務制度について検討し、制度化を図る。
（積み立て有休制度(用途限定)、再雇用制度の整備）
 - ・各部門の所属長を対象に、社員から相談や申出を受けた際の対処方法や、支援制度・体制についての研修を行う。

<取組内容4>

令和6年8月～

- 子育て世代をサポートする祖父母の、育児参加支援制度の整備
 - ・祖父母世代にあたる従業員が、子育て世代をサポートし孫の育児に参加するために「育孫休暇」を取得することが出来る制度について検討し、制度化を図る。
（積立有休制度(用途限定)など）

<取組内容5>

令和6年4月～

- 育児／介護／治療による休職からのスムーズな職場復帰
 - ・育児／介護／治療による休職中の社員に対し、社内報の送付や職場情報の発信を積極的に行う。
 - ・休職中は本人の希望により、また、職場復帰前には必ず管理本部、所属長面談を実施する。
 - ・復職者を気持ちよく迎え入れるための職場環境の整備

<取組内容6>

令和6年4月～

- メンタルヘルスケア～未然防止と早期発見～
 - ・相談窓口の明確化と社内への周知徹底
 - ・ストレスチェックの結果をもとに職場環境改善に取り組む。
 - ・各部門の所属長を対象に、メンタルヘルスケアに関する教育研修を実施し、相談しやすい職場づくりを行う。
 - ・休職中の社員には、社員の状況・希望に応じ定期的に面談し、職場復帰しやすい環境を整備する。

【目標3】次世代育成支援対策推進法に基づく目標

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組

～ 会社でも楽しく家庭でも楽しく 働きがいのある職場づくり ～

<取組内容1>

令和6年4月～

■ノー残業デー（毎週水曜日）／定時退社日の推進

- ・ノー残業デーの再告知ならびに周知徹底を行う。
 - 定期的に啓発ポスターを作成し掲示する。（年4回）
- ・時間外労働について統計を取り、各部門にフィードバックを行う。

<取組内容2>

令和6年4月～

■ダイバーシティ化の推進

- ・段階的（対象者を限定）な時差出勤制度の導入に向けた検討を行う。
- ・段階的（対象者を限定）な在宅勤務制度の導入に向けた検討を行う。
- ・ハンディキャップを持つ人の採用や、地方からの在宅勤務など、「出勤」することに拘らない働き方で獲得できる優秀な人材の採用を検討する。
- ・新本社棟について、柔軟な働き方や社員のニーズに対応した施設活用について検討する。

<取組内容3>

令和6年4月～

■有給休暇取得奨励日 及び 時間有給休暇の活用推進

■年次有給休暇取得率を65%以上とする

- ・年次有給休暇取得計画表の作成（法定有休5日分の計画的な取得）
- ・法定有休5日分に関して、個人毎に「希望有休計画表」を作成し、管理する。
- ・管理本部は「希望有休計画表」をモニタリングし計画的な取得を推進する。

■毎月各部署に有休取得状況を連絡すると共に、取得率の低い部署には、状況（個々の業務バランス等）を把握した上で指導を行う。

<取組内容4>

令和6年4月～

■全てのハラスメントを防止し、全社員が心身ともに健やかに就業出来る職場環境を整える。

- ・ハラスメント防止啓発活動
 - 定期的に啓発ポスターを作成し掲示する。（年4回）

- 管理職に対し、ハラスメント防止教育を実施する。
- 全社員に対し、アンコンシャス・バイアスを無くすための啓発活動を行う。
 - 定期的に啓発ポスターを作成し掲示する。(年4回)

以上