

能瀬精工株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

【背景】

当社は精密機械部品製造業を営んでおり、直接部門として生産現場である、検査組立部門と機械加工部門に大別できる。検査組立部門では、比較的、軽作業が中心であることから女性の割合が多い。他方、力作業が主となる機械加工部門は男性が中心であった。

近年、機械加工部門への協働ロボットの導入による軽作業化を進め、女性でも活躍できる環境整備をすすめてきたことから、女性が機械加工部門への配属を希望し、既に、数名が活躍する事例も出てきている。

今後、女性においても、ジョブローテーションにより検査組立部門だけでなく、機械加工部門を含めた生産現場全体を理解することができ、多角的な視野を持つ人材の育成を進めていきたい。女性の活躍の場を広げることで、男性社員を含めたすべての社員の成長および会社のさらなる成長に繋げることを目標とする。

以上の事から、すべての社員が自身の能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年10月1日～ 2024年9月30日までの2年間
2. 計画内容

目標1：直接部門の中でどこの職場でも女性社員が活躍できるのを目指し、
機械加工部門で経験した女性の割合を10%以上とする。
※（機械加工部門で経験した女性社員÷直接部門全体の女性社員）

<取り組み内容>

●2022年10月～

- ◇機械加工部門で自動化・無人化と仕事効率化を推進しながら、女性社員が働きやすい・充実感のある雇用環境の整備を行う
- ◇新しく機械加工部門に配属された女性社員が、豊富な知識と職業経験を有した先輩社員から、スキルやキャリア形成のアドバイスを含めた幅広い教育を受ける
- ◇全部門の女性の育成・意識改革策を継続実施する

目標2：時間＝コストの意識を高め、効率的な仕事の進め方を推進する。

<取り組み内容>

●2022年10月～

- ◇労働時間は日別で記録し、労働生産性の見える化を推進する
- ◇有給申請を電子化にし、手続きにかかる無駄な時間を減らし、個人の有給管理ができる

能瀬精工株式会社
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年10月1日～ 2024年9月30日までの2年間
2. 計画内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員・・・取得率を30%以上にする
女性社員・・・取得率を80%以上にする

<取り組み内容>

- 2022年10月～ 育児休業制度について、全社共通同時に説明を実施
特に、男性社員への周知徹底を推進する
- 2023年01月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の構築（代替要員の確保
生産体制の見直し、多能工化など）

目標2：育児休業後における原職への復帰
男性社員、女性社員共に、復帰率80%以上にする

<取り組み内容>

- 2022年10月～ 取り組み内容について、部門取り纏め役職者に説明開始
原職復帰への課題抽出
- 2023年01月～ 各ケースに合わせて、原職復帰への取り組み