

一般事業主行動計画

(女性活躍推進法ならびに次世代育成支援対策推進法に基づく)

株式会社 SHIMADA 総務部

1. 計画期間 2025年2月1日から2028年1月31日までの3年間
2. 内容

目標1 女性の正社員比率を25%以上に引き上げる

【課題】

○製造部門において、女性が体力的に無理なく働くことができるハード面の開発整備が必要である。

【対策】※実施時期は計画期間に準ずる

- 生産設備等の更新時に、女性社員視点による知見を採り入れたものを開発導入し、性別に関係なく活躍できる多様性を尊重した職場づくりを推進する。
- 計画的な採用を軸に、女性が現状所属していない部署への複数名配属を優先的に進める。

目標2 年次有給休暇取得率を85%以上に引き上げる

【課題】

○20～30歳代従業員の取得率は90%を超えるが、40～50歳代管理職の取得率が横這いで低迷する。

【対策】※実施時期は計画期間に準ずる

- 申請手続をアプリ化し、取得理由の申告も一切必要のない完全自由取得制度を維持する。
- 管理職が休暇取得することに躊躇する風潮を一掃するために、月一度の1on1ミーティング等を活用しながら部下も準備協力し、誰が休んでも影響の少ない職場マネジメント構築を推進する。

目標3 月あたり残業時間を10時間以内に抑える

【課題】

○社内で情報公開できる業務においても、属人化・非効率化しているものが一部残っている。

【対策】※実施時期は計画期間に準ずる

- 複数人による定時内処理を可能にし、残業は従業員本人の希望を前提とした実施を維持徹底する。
- オンラインでのリアルタイム情報共有強化・マニュアル整備と、シンプルな操作性をもつシステム・高生産性設備等の更新導入を並行して実施する。

目標4 若年層を対象とした職場見学・インターンシップと出前授業等の通年受託をおこなう

【課題】

○繁忙期にもフラットに対応できる社内体制が運用できていない。

【対策】※実施時期は計画期間に準ずる

- ダイバーシティ含む社内意識の成長を促すセミナー実施と情報提供を定期的におこなう。
- 社内各部署に主担当者を配置し、全社を巻き込んだ社会貢献プログラム構築を目指す。

以上