

日伸工業株式会社 行動計画

次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2028年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職が増えたが、割合としては少ない。
- (2) 顧客との開発案件が好調な半面、残業負荷が多い。
- (3) 育児休業の取得率を高めたい(パパ育休含む)。

3. 目標と取組み内容・実施時期

管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を10%以上にする。

【取組内容】

- 2026年 4月～ 直近2期で登用割合を増やした課長職、係長職、リーダ職へ昇格した女性へヒアリング実施
- 2027年 1月～ 次期管理職候補の意向ヒアリング、現女性管理職からのアドバイス
- 2027年 7月～ 管理職候補としての女性係長職育成のため、部門別人員計画の相談
- 2028年 3月～ 管理職候補として昇格研修開始

全従業員平均の残業時間を20時間/月以内とする

【取組内容】

- 2026年 4月～ 社員の平均残業時間を工場、部署毎に確認
- 2026年 7月～ 人手不足対策としての協力会社、育成技能生の採用計画の確認
- 2027年 4月～ 顧客に対し、人手不足対策・省人化対応としての設備投資に関する価格反映理解と承認を得られる取組みを各部門から行う
- 2028年 1月～ 承認得られたもの、あるいは簡易的に代替できる汎用機器を取り入れる正社員以外の採用増、そこから正社員登用の計画を立案推進する

育休取得希望者の取得率を100%にする。

【取組内容】

- 2026年 4月～ 直近2期で登用した方の部門ヒアリング実施
- 2027年 1月～ ハラスメント対策として掲示している内容を再周知
- 2027年 7月～ 対象者へ取得に向けた事前フォローアップ実施
- 2028年 4月～ 2026年度、2027年度の実績からブラッシュアップを行う

以上