

日伸工業株式会社 行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行い、女性活躍推進企業にふさわしい管理職を増やせるように、また同時に月平均残業時間を削減する行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職が極端に少なく、女性の昇格志望者もない。
- (2) 顧客と生産状況が好調な半面、残業負荷が多い。

3. 目標と取組み内容・実施時期

目標1 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】

- 2024年 4月～ 直近2期で登用割合を増やしたリーダ職、係長職へ昇格した女性へヒアリング実施
- 2025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
- 2025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
- 2026年 3月～ 管理職候補として昇格研修開始

目標2 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】

- 2024年 4月～ コロナ禍後の平均残業時間を工場、部署毎に確認
- 2024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
- 2025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
- 2026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

以 上