

株式会社エストー

女性活躍推進法、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

女性が管理職として活躍でき、男女ともに仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2023年4月1日～2028年3月31日

2.目標と取組内容・実施時期

目標1(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標)

管理職(課長級以上)に占める女性従業員の人数を0人から育成し、1人以上に増加させる。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 社内PJチーム内で女性管理職登用に向けて、課題や懸念点を把握し、解決策を検討。
- 2023年9月～ 女性が管理職ポジションを目指すための、ワーク・ライフ・バランスを実現できるような働き方の柔軟化を推進する。
- 2024年4月～ 女性社員が管理職に必要なリーダーシップスキルやビジネス知識を身にけるキャリア支援を会社がサポートし、女性のキャリア成長を促す。
- 2025年4月～ 上層部や経営陣における女性の参画を促進するため、適切な評価基準の策定やダイバーシティ推進の意識向上に取り組み、2026年4月に女性管理職を1名以上にする。

目標2(職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する目標)

男性の育児休業取得率を75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2023年9月～ 男性社員の育児休業取得の理解を深めるため、社内育児休業ハンドブックに実際の取得事例を盛り込み、かつ、より分かりやすく制度を紹介する内容に改定する。
- 2025年4月～ 全管理職を対象としてイクボス研修を実施する。
- 2026年4月～ 男性社員の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年1回程度開催し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。
- 2027年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する。

目標3(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

子供が保護者の働いているところを見ることが出来る「ファミリーデー」を年1回開催する。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 社内PJチーム内でファミリーデーの実施内容について検討開始。
- 2024年8月～ 「第1回ファミリーデー」を開催。初年度は小規模開催を予定。
- 2024年9月～ 参加者アンケートを実施し、次回のファミリーデーがより効果的なイベントになるよう検討会を実施。
- 2025年8月～ 「第2回ファミリーデー」を開催。前年度よりも参加人数を増加し、規模を拡大していく。
- 2026年8月～ 「第3回ファミリーデー」を開催。年1回開催を定着させていく。

目標4(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

デジタル技術の導入展開によって、夜間無人化と2030年にスマート工場の実現。

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ IoT最適化に向けた工場内の設備改善検討、段積・段バラシシステム及び工程内検査自動化検証開始。
- 2023年9月～ 基幹システム本格稼働開始。
- 2024年1月～ 人工知能ソフトの開発と検討、及び夜間無人化実証開始。
- 2025年1月～ フィードフォワードによる夜間無人化工場の実現。
- 2026年4月～ 5C金型自動化システムの運用開始。検査工程の自動化に向けAI学習をスタート。
- 2028年1月～ 人と機械が協働するスマートな自動化工場を実現。

目標5(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の実現、ワーク・エンゲイジメント向上により健康経営優良法人ブライツ500認定を目指す

<実施時期・取組内容>

- 2023年6月～ 管理職労働時間の見える化、勤怠ソフトからアラート通知による労働時間の管理強化。
- 2023年8月～ 就業時間帯、在宅勤務、育児介護休業、短時間勤務制度など、今後の働き方をPJチームと各部門長からヒアリングし、本質的課題の抽出。
- 2023年10月～ 毎月2回、ノー残業デーを設定。ワーク・ライフ・バランス実現への第一歩として、まずは労働時間抑制の雰囲気醸成。PJチームとして、働き方改革3ヵ年計画を策定。
- 2024年4月～ 働き方改革3ヵ年計画スタート。
- 2025年4月～ 3ヵ年計画の中途検証及びブラッシュアップ。
- 2026年10月～ 健康経営優良法人2027ブライツ500への申請。
- 2027年3月～ 健康経営優良法人2027ブライツ500正式認証。

目標6(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

新人事等級(能力)評価制度の導入により社員の保有資格数を50%増加させる

<実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ キャリアパス、人事等級(能力)評価制度の策定。
- 2024年3月 新人事等級(能力)評価制度について全従業員へ説明会を実施。
- 2024年4月～ 新人事等級(能力)評価制度を導入。資格取得については合格時に受験費用補助。保有資格を評価に反映させることで、自発的な資格取得を後押しする。
- 2024年7月～ 等級別教育プログラム導入。従業員の基礎能力アップを図る。
- 2025年1月 新人事等級(能力)評価制度による能力評価を実施(初年度評価期間 '24年4～12月)
- 2026年1月 新人事等級(能力)評価制度による能力評価を実施(評価期間 '25年1～12月)
- 2027年4月～ キャリアパスの見直しを実施。リフレッシュ休暇制度を導入し、昇格して上位役職に就いた時にリフレッシュ休暇を取得できる職場環境を整備。