

大日電子株式会社 行動計画

「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」に基づき、社員が活躍できる雇用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 2025年6月1日～2030年5月31日

2、当社の課題

- (1) 結婚・出産を機に退職する女性社員が多く、女性社員の定着率が低い。
- (2) 技術職の女性正社員が少ない。

3、目標と取組内容・実施期間

目標 1: 産休・育休・時短制度を周知し、仕事と家庭の両立ができる環境を整備する。

〈取組内容〉

- ・2025年 6月～ 「産休・育休・時短制度」について社内イントラで周知する。
- ・2025年 6月～ 「産休・育休・時短制度」対象者と面談を行い、情報を提供する。
- ・2025年 8月～ 全社員対象の階層別研修で「産休・育休・時短制度」の講義を実施する。
- ・2025年 10月～ 社内報等で「産休・育休・時短制度」について定期的に周知する。

目標 2: 技術職の女性正社員を1名以上増加させる。

〈取組内容〉

- ・2025年 6月～ 現女性社員にヒアリングし、更衣室など社屋や工場の環境を整備する。
- ・2025年 6月～ 業務に必要な知識・資格取得の研修を実施し、費用は会社で負担する。
- ・2025年 10月～ 女性が使いやすい設備や機器の導入、現場の環境整備などを随時行う。
- ・2026年 1月～ 女性社員向けに技術系職種の情報提供を兼ねた交流会を実施する。

目標 3: 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間12日以上とする。

〈取組内容〉

- ・2025年 6月～ 定期的に各部署の年次有給休暇の取得状況を調査し、展開する。
- ・2025年 6月～ 社内カレンダーに計画的に有給休暇を取得するための連絡事項を記載する。

目標 4: 所定外労働を月平均15時間以内に削減する。

〈取組内容〉

- ・2025年 6月～ 毎週水曜日をノー残業デーに設定し、実施する。
- ・2025年 6月～ 毎週行う全体朝礼で社員に周知し、定時退社を促す。
- ・2025年 6月～ 社内のデジタルサイネージにて社員に周知する。

以上