

女性活躍推進法並びに次世代育成支援対策推進法に基づく

株式会社 島田鉄工所 行動計画

女性社員を定着させ、また、男女問わず働きがいのある職場環境の整備を行うため、次の通り行動計画を策定する

1. 計画期間 令和6年11月1日～令和8年10月31日

2. 当社の課題

- ・入社間もない女性社員が多く、今後の定着に向けた施策が必要
…（目標①・②・③に対応）
- ・女性役職者が不在…（目標①・②・③を通じ中長期的に女性社員の定着を図る）
- ・男女問わず仕事と育児を両立できるための社内施策が必要…（目標④）

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標①：働きやすい職場環境を整備し、女性の平均勤続年数を10年以上とする。

〈取り組み内容〉

- ・令和6年11月～ 技術職及び製造職それぞれで働いている女性社員を含む全社員に対して社長がヒアリングを実施する（現状認識・サーベイの一環として）
- ・令和7年1月～ ヒアリング結果を部門長へ共有し、勤務する上での課題を周知
- ・令和7年5月～ 部門長を対象に、部下社員の今後のキャリアプランに関する面談を実施（教育計画の確認・再検討）
- ・令和8年8月～ 業務に必要なスキルを身につけるための研修を実施（研修派遣）

目標②：計画期間中に採用する労働者のうち半数を女性とする。

〈取り組み内容〉

- ・令和6年11月～ 会社ホームページや採用サイトを利用し、当社の女性社員の積極採用の姿勢と現在活躍する社員について情報を発信する。
※一般事業主行動計画も掲出。

目標③：基幹業務（事務・設計・製造）に占める女性労働者の割合を20%以上にする。

〈取り組み内容〉

- ・令和6年11月～ 目標②をもとに、女性社員を含む全社員に対するヒアリング、キャリアプランに関する面談を社長が実施（目標①の取り組み内容と並行し進める）
- ・令和7年5月～ 部門長を対象に、今後のキャリアプランに関する面談を実施（目標①の取り組み内容と並行し進める）
- ・令和7年6月～ 女性役職者（主任・係長）への登用を企図した個別育成計画の策定と業務指導
→将来的に管理職に占める女性の割合上昇へ繋げる。

目標④：男女ともに育児休業を取得しやすい環境づくりのため、社内に周知させる。

〈取り組み内容〉

- ・令和7年4月～ 各部門に聞き取りを行い、社員の現状を把握する。
- ・令和7年5月～ 全社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除等について周知
- ・令和7年6月～ 育児休業に係る社長メッセージを社内掲示またはHP掲載
- ・令和7年8月～ 育児休業取得予定者に「育休復帰支援プラン」策定開始