

# 三洲電線株式会社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

工場内の異なる経験、技能、属性を反映した多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、女性の活躍の促進をはじめ、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めて次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年6月1日～令和9年5月31日

2 当社の課題

- ◆事務職に比べ製造現場の女性社員が少なく、女性の活躍が全体的に進んでいない。
- ◆業務内容への先入観や環境整備が整っていない状況があり、女性管理職、技術職の受け入れが進まない。

3 目 標

- ◆目標1：製造現場での女性管理職、技術職の採用を増やす（現在の2倍以上）
- ◆目標2：短時間勤務、時差勤務等の多様な勤務の実績増やす（5人以上利用）

4 取組内容と実施時期

- ◆取組1：女性管理職、技術職の採用に向けた体制づくり
  - ・実務経験のある女性管理職、技術職をチームメンバーに加えて、環境整備の推進・社外にPR出来る体制を整える。
- ◆取組2：環境の整備を促進する
  - ・短時間勤務、時差勤務等の多様な勤務の定着に向けた取組を実施する。
  - ・従業員意識調査等を行い、必要な施策を検討する。
- ◆取組3：社内全体で制度の理解を促進する
  - ・女性のキャリアアップを推進し、女性でも楽に働ける環境を整えいくことを会社よりメッセージを発信する。
  - ・女性従業員が能力をさらに発揮できるような職場環境の構築、職域拡大・能力開発を目的とした管理職への研修を行う。

令和4年6月1日

# 三洲電線株式会社

## 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

社員が仕事と子育てを両立させ、働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年6月1日～令和9年5月31日

### 2 内 容

#### ◆その1

##### <目標>

計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率20%以上とすること。

※企業独自の育児を目的とした休暇制度取得は90%以上とすること。

女性社員・・・取得率95%以上とすること。

##### <対策>令和4年8月～

- ・全社員に対して、社内掲示による周知・啓発の実施
- ・相談窓口の設置と事前情報の収集体制構築を行い、配偶者が出産予定の社員・出産前の社員に対し、会社の休暇制度、育児休業取得制度の個別説明を実施
- ・育児休暇取得の希望時、上長・同僚の理解・協力を得られるように面談実施

#### ◆その2

##### <目標>

令和9年5月31日までに、以下の通り措置を拡張する

*育児休業の対象者拡張	最大2歳6ヶ月
*子の看護の対象者拡張	小学校2年就学まで
*育児のための所定外労働の制限	小学校就学まで
*育児のための法定外労働の制限	小学校2年就学まで
*育児のための深夜業の制限	小学校2年就学まで
*育児短時間勤務	小学校就学まで

##### <対策>

令和4年9月 社員の要望調査、制度の詳細に関する検討開始

令和5年1月～ 社内掲示による周知・啓発の実施  
ニーズに応じた制度の改定