

# 株式会社エーワン精密 行動計画

2023年9月28日策定

株式会社エーワン精密  
代表取締役社長 林 哲也

## ○行動計画内容

女性社員が働きやすいように様々な観点から職場環境を整えて、活躍の場を広げるために行動計画を策定します。

○計画期間 2023年9月21日～2026年9月20日

## ○目標①

全労働者に占める女性労働者の割合を35%へ引き上げる

## 現状の割合

A級職	女性1名(2.1%)	男性45名
B級職	女性28名(46.6%)	男性32名
D級職	女性1名(20%)	男性4名
全社員	女性30名(27.0%)	男性81名

## ○取組内容・実施期間

2023年9月～ 適時対応事項

- ・社内で常駐する職場での環境を整備する。
- ・座席、配置を効率的な職務遂行できるように考慮する。
- ・使用する消耗品、購入品、道具などは個々の特性に応じて整える。
- ・毎年6、12月の個人の業務目標設定時に必要に応じて人事部門でヒアリングを実施して要望などを聞き対応すべきものを実施する。
- ・業務を進めるうえでのサポートを行う。
- ・能力を発揮しやすい環境、職務内容などを検討する。

○目標②

男女の平均勤続勤務年数の差異を縮小し同等にする

現状

A 級職 女性 1 名 (16 年、) 76.9% 男性 45 名 (20.87 年)

B 級職 女性 28 名 (11.3 年) 218% 男性 32 名 (5.18 年)

D 級職 女性 1 名 (28 年) 72.5% 男性 4 名 (38.60 年)

全社員 女性 30 名 (12.03 年) 81.9% 男性 81 名 (14.68 年)

○取組内容・実施期間

2023 年 9 月～ 適時対応事項

- ・ 個々人の事情を考慮した勤務形態に柔軟に対応する。
- ・ 人事部門でのヒアリングは必要に応じて随時実施する。
- ・ 柔軟な職務形態、職種内容を整備して、実績に応じて客観的評価を実施する。
- ・ 評価を反映した処遇を実施する。
- ・ 個々人の状況に応じて、レベルアップを希望する場合は外部研修や社内サポートを実施して自己実現しやすい環境を整える。
- ・ 個々人の設定目標に取り組みやすい職場環境、雰囲気づくり、サポート体制を整える。
- ・ 女性社員で出産・育児で退職した場合も、希望があれば復職できるようにする。

○ 6 月、12 月に現場に責任者へのヒアリングをして目標達成に向けた取組み状況を確認し、必要な修正や新たな施策があれば取締役が主体となって実行に移すよう働きかける。

## 次世代育成支援計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

### ○目標①

社員の一層のレベルアップを図り業務効率向上により、時間外労働を所定労働時間の10%以内にする。

### ○実施期間

2023年10月1日～2026年9月30日

### ○取組内容

労働時間短縮には業務効率、生産効率向上が必須。営利企業である以上、質の高い仕事をし顧客からの受注確保し、正当な対価をもらい、利潤を上げ続けることが重要。この前提の達成と処遇改善を両立することを目標とする。

- ・経営方針に沿った社員個別の目標設定を達成できるよう体制を整える。
- ・工程リーダー中心に加工技術、工具選定、加工条件などアドバイスし生産効率化を実現する。
- ・目標達成の過程で社員個々のレベルアップを図る。
- ・工程ごとに個々人の能力に応じた業務分担を行い、業務難易度を徐々に上げることによりレベル向上を目指す。
- ・全社で当日業務目標を明確にして、効率的に目標達成し業務を時間内に終了する。

○目標②

年次有給休暇の年間5日取得を完全履行する。

○実施期間

2023年10月1日～2027年9月30日

○取組内容

業務効率向上は継続した目標として時間外労働の縮小とともに有給休暇の取得を推進する。業務の取組みのメリハリを付けることでやるべき業務に集中し生産効率を高めることで有給休暇5日の完全取得を目指す。

- ・ベテラン社員は有給を取りにくい状況にあるので、若手社員含めた役割分担、レベルアップをすることにより有給休暇取得を推進する。
- ・毎月最終土曜日は出勤日であり、事前に一斉有給日に充てることを告知して、全社で有給取得できるよう取組みする。
- ・社員個々が個人目標達成のため自ら業務を組立て予定作成し、有給取得を組み入れしやすいように工程リーダーが支援する。