

## 東北ネヂ製造株式会社 行動計画

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることが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 令和8年4月1日～令和11年3月31日 3年間

2. 目標と取組内容

### 【女性活躍推進に関する目標と取組内容】

〔目標1〕 課長職以上の管理職女性社員を1人以上増やす。

・令和8年4月～	管理職候補となる男女社員へのキャリア意識調査を行い、課題を抽出する。
・令和9年1月～	管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。
・令和10年4月～	管理職登用に関する評価基準を見直し、透明性の高い昇進プロセスの運用を開始する。

〔目標2〕 新規採用において、女性の採用2名以上を目指す。

・令和8年4月～	・現行の求人票を見直し、女性でも応募しやすいよう身体的負担(重量物の取扱いの有無や作業環境)への不安を解消する。それに対するフォロー体制(休憩の取り方、空調服の貸与、休暇の取りやすさ(時間単位有給や急な休みへの対応可等)を求人票に明記する。 ・ホームページやSNSにおいて女性社員が活躍できる企業であることを積極的に紹介する。
・令和9年4月～	採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる場を多く設ける。
・令和10年6月～	女性社員を対象にヒアリングを行い、更衣室や休憩室の備品配置など、コストをかけずに改善できるポイントを実施する。
・令和10年8月～	子育てや介護中の女性も応募しやすいよう、面接時に「急な欠勤時のフォロー体制」等について会社側から説明を行う。

### 【次世代育成支援対策に関する目標と取組内容】

〔目標1〕 女性・男性社員の育児休業取得率100%維持を目指す。

・令和8年4月～	妊娠・出産を控えた社員(および配偶者が妊娠した男性社員)に対し、上司や総務担当者が個別に面談を行い、『育休取得は会社の決定事項である』と明確に伝え、不安を解消する。
・令和8年4月～	復帰後の勤務時間や担当業務について事前に相談し、無理のない復帰プランを一緒に作成する。
・令和8年4月～	育児休業取得者が出た部署において、業務をカバーする周囲の社員の負担を調査し、「業務分散」や「優先順位の低い業務の削減」を部署長中心にチームで協議し、特定の社員に負担が集中しないよう調整する。
・令和9年4月～	実際に育休を取った男性社員の体験談等を社内報で紹介し、男性も取るのが当たり前という認識を定着させる。

〔目標2〕 子育てを支援する多様な働き方に資する制度の導入など仕事と家庭の両立を支援する。

・令和8年4月～	前回の社員アンケートをもとに、育児や学校行事等に柔軟に対応できるよう、時間単位の有給休暇制度の導入、または既存制度の活用を現場へ働きかけ、取得を促進する。
・令和10年10月～	法律を上回る「小学校就学前まで」等の育児短時間勤務制度の延長を検討し、就業規則等の改定を行う。
・令和10年12月～	総務部内に「両立支援相談窓口」を設置し、対象社員に対し個別の面談や制度説明を実施することで、心理的な安心感を醸成する。

〔目標3〕 残業削減のため、1人当たりの月平均所定外労働時間を前年度より5%削減する。

・令和8年4月～	毎月月末を「ノー残業デー」に設定し、全社員への周知を行う。
・令和9年4月～	管理職を対象に、長時間労働が社員の健康や家庭生活に与える影響についての意識啓発(資料配布等)を実施する。
・令和10年4月～	安全衛生委員会で残業が定常化している部署に改善を図るよう促す。