

大塚産業マテリアル株式会社の取組

所在地 長浜市
業 種 繊維製品製造業
労働者数 169人(男性 102人、女性 67人)



■行動計画

計画期間 令和3年4月1日 ~ 令和6年3月31日

内容

☆目標1 女性労働者の職域拡大として、職務内容に捉われず全ての職に女性を配置する。

【目標を達成するための方策と実施時期】

- 令和3年4月～ 女性活躍及び能力開発に向けた研修の実施。
- 令和4年4月～ 主に管理職を対象とした女性労働者の育成に関する研修の実施。
- 令和5年4月～ 家庭との両立とキャリアアップを図るための業務体制の見直し。

☆目標2 全従業員の1か月あたりの平均所定労働時間を10時間以内とする。

【目標を達成するための方策と実施時期】

- 令和3年4月～ 情報共有ツールやシステムの導入により、会議時間の短縮。
- 令和4年4月～ 退社時間を社員間で共有することによりタイムマネジメントを向上させる。
- 令和4年4月～ RPA・AI等の導入による業務効率改善。

☆目標3 年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均6.5日以上にする。

【目標を達成するための方策と実施時期】

- 令和3年4月～ 時間単位での有給休暇取得を可能にする制度を導入し、取得しやすくする。
- 令和3年4月～ 部門ごとに取得目標を設定し、周知する。
- 令和3年4月～ 取得ができていない労働者の上長に対して有給休暇取得を促す。

☆目標4 テレワークの導入。

【目標を達成するための方策と実施時期】

- 令和4年4月～ テレワーク制度の導入範囲や形態を精査し、社内ルールの土台を作成する。
- 令和4年9月～ テレワークを試行導入し、効果測定を行う。
- 令和5年4月～ 就業規則及び関連する諸制度の策定。

■行動計画取組状況

☆目標1

- ・計画開始時 ラミネート部、営業 G に女性がいない状況。
- ・令和4年7月～ スキルアップに関する研修への女性社員の参加(計5回)。
- ・令和4年7月14日 「女性活躍に関する管理職研修」を実施し、女性活躍への理解を推進。
- ・令和5年9月 ラミネート部に女性1名、営業 G に女性3名を配属し、すべての部に女性を配置する目標を達成。
→達成後も、女性営業のロールモデル育成のためのスキルアップ教育を継続的に実施している。

☆目標2

- ・すべての拠点でWEB会議等を使用できる環境を整え、会議や全体昼礼等の移動時間を無くした。また、客先への訪問回数も減り、社内での業務に多く時間を割くことができるようになった。
- ・令和4年4月～ 勤怠記録をクラウド化することにより、所定外労働時間がリアルタイムで把握できるようになった。
→所定外労働時間が多くなっている労働者の上長に対して 10 日ごとに情報を提供し、仕事量の調整等を実施することでコントロールしている。
- ・QR コードを活用し、在庫集計の電子化を実施。
- ・従来は手書きで行われていた生産指示及び日報を電子化。
- ・令和5年度 全従業員の1か月あたり平均所定外労働時間：9時間9分。

☆目標3

- ・令和4年4月3日 年次有給休暇の時間単位での取得が可能となる制度の導入・周知。
- ・令和4年4月～ 毎月管理職以上が参加する会議において、年次有給休暇の取得計画管理を開始。
→有給休暇の取得が進んでいない従業員に対して、上長より取得の働きかけを実施。
- ・令和5年度 従業員1人あたり平均年次有給休暇取得日数：11.8 日。

☆目標4

- ・令和3年4月～ 育児・介護を目的とした在宅勤務等のテレワーク制度の検討を開始。
- ・令和4年2月4日 「テレワーク勤務規定」を作成し、施行。
- ・令和4年4月～ 作成した規定に対して、従業員に試行してもらい、問題点等を抽出。
- ・令和5年10月 「テレワーク勤務規定」改定。