

日崎工業株式会社 行動計画（第2期）

日崎工業株式会社では、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 2023年4月1日から2028年3月31日まで

2. 内 容

目標1：育児等を担う社員の仕事と家庭生活の両立を可能とする労働環境を整備し、
出産・育児等が理由での離職者をなくす。

【弊社の課題】

1. 限られた人数で短納期の案件をこなす仕事が多いため、特定の人（部署）に負担が集中している。長時間労働にもなりがちである。
2. 専門性の高い職種もあるため、休業等に対応できる体制づくりが追い付いていない。

【対 策】

1. **管理職・一般社員へのアンケート調査等による実態把握。**（2023年～）
2. **育児休業取得促進に取り組む。**（2023年～）
 - ①組織改編を行い、業務内容の見直しや業務負荷の分散・効率化を図り、所定外労働時間の短縮を図る。
 - ②テレワークやフレックス勤務制度の拡充、ワークシェアリングの環境を整える。
 - ・製作部～社員の多能工化を図り、ワークシェアリングが可能な体制を作る。外部資格を取得するための支援制度を拡充するとともに、社内研修「hizaki テクニカルデータベース」を運用し、社員の技量やスキルを測定し評価する。個別の成長プランを策定、技術力の向上に活用する。繁忙期や退職時のリソース不足へ対応できる体制を作る。
 - ・設計／営業／事務～テレワーク制度を継続し、育児等の休業にも対応できるよう更なる制度の拡充を図る。
 - ・育休相談窓口（総務部）を通じ、復帰をサポートするプログラムを提供する。トレーニングやリモートワークのオプションを提供し、復帰を円滑に行えるようにする。
 - ③育休相談窓口（総務部）や女性部会（なでしこ hizaki）を通じ、育児休業や育児目的の休暇取得を促す活動を継続し、男性社員も自発的に育児参加できる企業風土の醸成と情報提供を行う。

④有給休暇や育児目的休暇等の制度の見直しを行う。

現状1日又は半日単位での取得を1時間単位でも取得できるようにする。

目標2：女性社員の就業継続支援に取り組み、勤続年数における男女間の格差を2030年までに4倍→2倍以内にする。

【弊社の課題】

1. 人事評価制度の導入（2017年）により男女間の同年代・同職種における賃金格差はほぼなくなった。
2. 20年以上のキャリアを持つ社員が男性7名に対して、女性は1名のみである。
また女性社員5名のうち3名が20代であり、結婚・出産等のライフイベントに対応できる体制の構築が必要である。

【対 策】

1. **キャリア形成や成長のための研修やセミナー等を受講する機会の提供。**
(2023年～)
 - ①スキルアップやキャリア開発の為にセミナーやトレーニングの受講。
 - ・川崎市男女共同参画センター／女性リーダー育成研修（年一回）への参加継続。
 - ・神奈川県立かながわ男女共同参画センター等で開催される女性向けセミナーや中小企業大学校における能力開発講座等の受講（年数回実施）
 - ②女性部会（なでしこ hizaki）でキャリアサポートや能力開発への要望調査を行う。
2. **退職後の優先再雇用制度を導入。**
 - ・結婚・妊娠・出産・育児・介護を事由に退職した者に対し、希望があれば優先して再雇用する。

目標3：若年層に対する就労体験機会の提供、地域の子育て支援に積極的に協力する。

【弊社の現状】

1. 自治体やNPO団体からの依頼で工場見学やインターンシップを受入れている。
(年に数回実施／高校・大学生が対象)
2. 就労支援団体からの依頼で若年就職困難者の就業体験会やトライアル雇用を受入れている。(年に数人程度)
3. 地域の子供たちに自社で製作した独立電源型のトレーラーハウスを活用し脱炭素化について学んでもらう出前授業やワークショップを毎年数回実施している。

【弊社の課題】

1. 工場見学会や就業体験会における受入プログラムのマンネリ化。
2. 限定的な活動エリア～出前授業やワークショップの周知度が低いため、自治体等から要請があった学校やイベントでしか開催できない。(主に近隣の小中学校で実施)
3. 活動に対する若手社員からの自発的な参加が少ない。

【対 策】

1. **工場見学会や就業体験会プログラムの改善**（2023年～）
工場見学会や就業体験会参加者からのフィードバックを収集し、受入プログラムの改善を行う。
2. **出前授業やワークショップ：活動規模の拡大**（2023年～）
 - ①自治体や教育機関、関係団体との連携を強化し、長期的なパートナーシップを構築する。また、共同で広報活動を行い、出前授業の活動や意義を広く周知してもらう。
 - ②所属団体（工業会）や関連団体を通じ、活動へ賛同してもらえる企業を増やす。活動エリアを川崎市内全域の小中学校に拡大し、開催回数を増やす。
3. **若手社員からの自発的な参加を促す。**
 - ①若手社員にヒアリングを行い、活動内容や参加しやすいタイミング等を検討、社外活動への参加が仕事と調和できるよう柔軟な勤務体制をとるなどの対策をとる。
 - ②社内で若手社員主導の体制を作る。プロジェクトチームを結成し、地域の子育て支援活動に参画してもらう。
 - ③子供たちとの交流を通じて得られるメリット（リーダーシップやコミュニケーションスキルの向上、社会貢献活動に参加することで個人的な成長や満足感が得られること）を周知する。
 - ④参加企業間で社員同士の親睦を深める交流会を定期的に行い、若手社員の参加意欲の継続を促す。新しいアイデアや前向きな意見交換などを通じて協力プロジェクトの発展を目指す。

【経営理念】

私たちは感動をデザインし誰もが幸福な世界を実現します

【企業目的】

大切な人の為に安心安全を提供し続けます
社会発展の為に豊かな未来を共に創造いたします

日崎工業株式会社 代表取締役 三瓶 修