

オーエヌ工業株式会社 行動計画 （女性活躍第3回、次世代育成第8回）

女性社員をはじめとしてすべての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域により一層の貢献する企業を目指し、あわせて長期雇用を推奨する職場環境を醸成する企業として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年5月1日 ～ 令和10年4月30日までの3年間

2. 内 容

次世代育成目標

男性従業員の育児休業・育児目的休暇の平均取得日数を40日以上とする

[取組内容]

- 1) 令和7年5月～ 従業員に対して、現状の調査を行い、制度を利用するための要望や希望を把握する。改善策の検討。
(計画期間前：平均29.1日)
- 2) 令和8年1月～ 会社が対応可能なもので社員が使いやすい制度をまとめて規程、マニュアル化を進め、掲示・回覧等を活用し周知を図る。
- 3) 令和8年6月～ 社員の理解、制度定着を図る。

次世代育成目標・女性活躍目標

フルタイム労働者の月平均での法定時間外労働及び法定休日労働時間10時間以上の人数を15名以下とする

[取組内容]

- 1) 令和7年5月～ 法定時間外労働及び法定休日労働について実態を把握
(計画期間前：平均10時間以上/月の人数20名)
- 2) 令和7年6月～ 多能工化、業務の見直し、効率化を進め、業務の軽減を実施検討する。
経営層や管理職へのワーク・ライフ・バランス向上の為の残業時間削減についての理解を深める

次世代育成目標・女性活躍目標

年次有給休暇の取得率を80%以上とする

[取組内容]

- 1) 令和7年5月～ 年次有給休暇取得状況の把握、社員の要望などの調査。
残業の多い人の業務内容、処理能力などの詳細把握。
(計画期間前：73.8%)
- 2) 令和7年6月～ 有給取得について社内掲示、回覧等を活用し、周知・啓発を行う。
管理職に対し、取得に対する理解を深める。
多能工化、業務の見直し、効率化を進め、業務の軽減を実施検討する。

女性活躍目標

採用に占める女性社員の割合を40%以上にする

[取組内容]

- 1) 令和7年5月～ 女子学生からの応募を増やすため、採用情報などに子育て応援企業、育児休業取得率・復帰率、女性の積極的採用企業を前に出した募集をかける。
従業員へのヒアリングを実施し、女性が応募・働く上での課題を調査。
- 2) 令和7年6月～ 営業、技術分野等の女子社員の少ない部署への募集強化。
高校へ女子生徒の更なる紹介を依頼し、女性応募数比率の向上を行う。