

次世代育成支援・女性活躍推進法 一体型行動計画

当社は、全従業員が仕事と生活の双方を両立しやすい環境を作ることによって、より高いモチベーションでより高いパフォーマンスを発揮しながら働き続けられることを目指し、女性労働者の活躍はもちろん、女性労働者に留まらず次代の社会を担う子どもを育てやすい環境整備を行うため、次のように行動計画を策定、実施していきます。

＜日本精機の行動計画＞

- 計画期間 2024 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日
- 目標と実施内容

計画項目（次世代・女活法）	目標
① 年次有給休暇の取得促進	取得率 80%

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 年次有給休暇の取得促進のための PR 活動、管理職の労務管理への意識強化
- ・2025 年 4 月～ 有給休暇を取りやすくするための制度を検討、実施

計画項目（次世代・女活法）	目標
② 所定外労働時間の削減	全社員の 1 か月の平均所定外労働時間 12 時間以内に削減

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 定型業務プロセスの「見える化」「標準化」「システム・自動化」の推進
- ・2025 年 4 月～ 上記実施状況の定期的な把握と所定外労働時間削減のための PR 活動の実施（社内報等）

計画項目（女活法）	目標
③ 採用した労働者に占める女性労働者の割合を高める	採用者の 25%

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 女性学生に対する会社 PR 強化、社員の活躍紹介

計画項目（次世代）	目標
④ 男性の育児休業又は育児短時間等取得の促進	男性の育児休業取得率 70%

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 休業決定時、休業中、職場復帰時等、各タイミングでの人事および職場での実施手順の周知。ワークフロー化による各種申請手続きの簡素化推進。

計画項目（女活法）	目標
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合	女性管理職比率 9%

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 管理職登用アセスメントの導入。男女共に管理職の育成強化推進。

計画項目（次世代）	目標
⑥ 「ワークライフバランス」に関する制度周知 および理解促進	制度周知により、従業員にとってより働きやすい職場環境を醸成する

＜取り組み予定＞

- ・2024 年 4 月～ 制度の社内周知の推進。管理職への教育強化。各種申請のワークフロー化による申請手続きの簡素化推進。